



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2019-2020

ANÁLISIS DE LA TÉCNICA DEL TELETRABAJO

ANALYSIS OF TELE-WORK TECHNIQUE

AUTORA

NEREA MARTÍNEZ SUÁREZ

DIRECTORA

DRA. MARÍA DOLORES ODRIOZOLA ZAMANILLO

CONTENIDO

RESUMEN	4
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVOS	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. CONCEPTO Y CONTEXTUALIZACIÓN.....	7
2.1 Concepto de teletrabajo	7
2.2 Modalidades del teletrabajo	8
2.3 Régimen jurídico del teletrabajo	11
2.4 El teletrabajo desde una perspectiva organizacional.....	13
2.5 Puestos profesionales de teletrabajo y perfil del empleado	15
2.6 Ventajas y desventajas del empresario-teletrabajador.....	18
2.7 Factor Covid-19	23
2.8 Otras modalidades flexibles.....	25
3. ANÁLISIS DE LOS CASOS	26
3.1 Metodología	26
3.2 Análisis de sectores y perfiles profesionales en relación con el teletrabajo	30
3.3 Análisis sectorial de la modalidad de teletrabajo implantada y otras medidas de flexibilidad laboral	31
3.4 Análisis de la satisfacción con el teletrabajo	35
4. CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFIA	39

ANEXOS

Anexo I: Cuestionario Ministerio de Trabajo y Economía Social

Anexo II: Cuestionario Teletrabajo

Anexo III: Sector Recursos Humanos

Anexo IV: Sector Recursos Humanos

Anexo V: Sector Alimentario

Anexo VI: Sector Ingeniería

Anexo VII: Sector Consultoría y Servicios Informáticos

Anexo VIII: Sector Telecomunicaciones

Anexo IX: Sector Hostelería

Anexo X: Sector Metal

Anexo XI: Sector Consultoría Retail

Anexo XII: Sector Tecnológico

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Costes tecnológicos estimados de puesta en marcha de un Modelo de Teletrabajo. Fuente: El libro Blanco del Teletrabajo en España.

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Ingresos y gastos del teletrabajo. Fuente: Libro Blanco del Teletrabajo en España.

Cuadro 2: Áreas de Trabajo en los que se puede teletrabajar. Fuente: Teletrabajo y comercio electrónico, Martín (2018).

Cuadro 3: Ventajas e inconvenientes del empresario. Fuente: elaboración propia.

Cuadro 4: Ventajas e inconvenientes para el teletrabajador. Fuente: elaboración propia.

Cuadro 5: Características principales de la muestra creada. Fuente: elaboración propia.

Cuadro 6: Cuadro resumen teletrabajo por sector y perfil profesional. Fuente: elaboración propia.

Cuadro 7: Cuadro resumen Satisfacción. Fuente: elaboración propia.

INDICE DE FIGURAS

Imagen 1. Fases del teletrabajo. Fuente: elaboración propia.

Imagen 2. Población activa teletrabajo 2018. Fuente: Eurostat.

Imagen 3: Análisis DAFO Teletrabajo. Fuente: elaboración propia.

RESUMEN

En la actualidad, una de las variables que ha suscitado el cambio de las técnicas de trabajo en las empresas ha sido el suplemento de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. A través de nuestro proyecto y de las entrevistas realizadas a distintos sujetos, hemos podido introducirnos en la dinámica del teletrabajo en los sectores de Recursos Humanos, Consultoría Retail, Consultoría y Servicios Informáticos, Tecnológico, Telecomunicaciones, Alimentario, Ingeniería y Hostelería. Con la información obtenida, hemos podido analizar variables de posibilidad de acceso al teletrabajo por sector y perfil profesional, modalidad de teletrabajo implantada y satisfacción laboral. Evidentemente, hay un antes y un después del factor Covid-19, la presencia del teletrabajo ha aumentado, sin embargo, la mayoría de las organizaciones carecen de procedimientos. A pesar de ello, el teletrabajo tiene numerosos beneficios tanto económicos, como laborales y las compañías deben evolucionar hacia la flexibilidad laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, formas flexibles de trabajo, concepto de trabajo.

ABSTRACT

At present, one of the variables that has caused the change in working techniques in companies has been the supplement of new information and communication technologies. Through our project and the interviews carried out with different subjects, we have been able to enter into the dynamics of teleworking in the sectors of Human Resources, Retail Consulting, Consulting and IT Services, Technology, Telecommunications, Food, Engineering and Hospitality. With the information obtained, we have been able to analyze variables of the possibility of access to teleworking by sector and professional profile, teleworking modality implemented and job satisfaction. Obviously, there is a before and after the Covid-19 factor, the presence of teleworking has increased, however, most organizations lack procedures. Despite this, teleworking has numerous economic and labor benefits and companies must evolve towards labor flexibility.

Key Words: Teleworking, telecommuting, flexible forms of work, concept of work.

JUSTIFICACIÓN

Resulta de gran interés dilucidar el concepto de trabajo desde un punto de vista sociológico dada la evolución de las relaciones laborales en los últimos años. Pues al igual que el concepto de trabajo ha ido aceptando diferentes elementos, también ha ido evolucionando hacia distintas modalidades o formas de trabajo. Es por ello, que comprender el concepto de trabajo hasta la actualidad nos va a dar un contexto acerca de la velocidad con la que están evolucionando hoy día las relaciones laborales y distinguir que, si el objetivo hasta hace bien poco había sido su normativización, con el elemento diferenciador de las nuevas tecnologías lo que se pretende es abrir un abanico de posibilidades flexibles.

En el siglo XXI, el ámbito laboral se traduce en nuevas formas posibles de trabajo. Como ya adelantábamos, esta época está marcada por la presencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, y un cambio sustancial en la gestión de recursos humanos (desde formación, remuneración, evaluación del rendimiento, trabajo en equipo, el objetivo firme de igualdad de género y conciliación de la vida laboral y la vida familiar), no debemos olvidar, sin embargo, que como en otras ocasiones, hay otro factor que afecta a nuestra sociedad: el desempleo.

Por lo tanto, hablamos de innovación del entorno social, del entorno laboral y del sistema en general a través de las nuevas tecnologías y la tendencia a nuevas formas flexibles de trabajo. El teletrabajo combina todos estos aspectos y se presenta como una estrategia de empleo para el siglo XXI, por lo que es necesario analizar el teletrabajo como resultado de las relaciones laborales en todas sus vertientes.

OBJETIVOS

La evolución del mundo laboral ha supuesto la introducción de nuevas técnicas de trabajo. Una de esas técnicas se refiere al teletrabajo. Pero *¿qué es el teletrabajo?*, *¿qué supone introducir el teletrabajo en el mercado laboral?* Y, sobre todo, *¿en qué sectores podemos incluirlo y bajo qué regulación?* En España, el teletrabajo está recibiendo cada vez mayor atención, por lo tanto, puede ser buen momento de analizar dicha técnica.

Es decir, nuestro objetivo va a ser doble, por un lado, ampliar nuestro grado de conocimiento acerca del teletrabajo como técnica flexible en la sociedad moderna y analizar su impacto en determinados sectores. En consecuencia, vamos a desarrollar tres apartados, una primera parte en la que haremos referencia a toda la información necesaria acerca del teletrabajo, desde el concepto y modalidades hasta los efectos que éste puede tener en la empresa, como, por ejemplo, en el espacio de trabajo, y una segunda parte que recogerá un análisis de sectores concretos y sujetos pertenecientes a éstos, que, a través de entrevistas nos han podido trasladar su relación con el teletrabajo. Este análisis, también comparará la presencia en los distintos sectores. Concluiremos con una tercera parte en la que recogeremos los puntos más importantes tratados a lo largo del proyecto con los cuales responderemos a las preguntas: *¿Es factible el teletrabajo en España?*, *¿Es posible el teletrabajo en España?*, *¿El teletrabajo es el futuro de la flexibilidad laboral o tomarán protagonismo otras modalidades?*

1. INTRODUCCIÓN

La evolución del trabajo se caracteriza por horarios flexibles, espacios de trabajo variables, el uso de dispositivos propios, formas de promoción individualizadas, el intercambio de información, entornos colaborativos o la capacidad de adaptación entre otras. La evolución del mercado de trabajo, por lo tanto, es la causa principal de que conceptos como “lugar de trabajo” o “tiempo de trabajo” hayan avanzado desde lo que entendíamos a principios del siglo XXI hasta la introducción de nuevos conceptos susceptibles de análisis como es el teletrabajo.

Antes de entrar a valorar el concepto de teletrabajo hay que tener en cuenta que como afirma García (2012) la primera vez que tuvo lugar la modalidad del teletrabajo fue en los años setenta en Estados Unidos y en los años noventa en Europa en una medida muy inferior, cuyo desarrollo se está implementando actualmente y cuyo cambio será más efectivo en los próximos años.

Sin embargo, a pesar de la mayor o menor implicación del teletrabajo, lo que si es cierto es que estamos ante un cambio cultural y social, en el que el valor del tiempo toma protagonismo en nuestras decisiones. Es decir, hablamos de la

evolución del trabajo a través del teletrabajo cuyas principales características de evolución se centran en ensalzar el valor de la conciliación en todos sus ámbitos en vez de la retribución, la deslocalización del centro de trabajo, la posibilidad de horarios flexibles en vez de rígidos, el trabajo en equipo por encima del trabajo autónomo y el salario por objetivos como modalidad retributiva.

2. CONCEPTO Y CONTEXTUALIZACIÓN

2.1 Concepto de teletrabajo

En España, el concepto de teletrabajo se incorpora al Estatuto de Trabajadores a partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, en la que se especifica lo siguiente:

“El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo y vida personal y familiar”.

Es decir, la reforma laboral del año 2012 introdujo lo que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, regula en su artículo 13 bajo el título de “Trabajo a distancia” haciendo referencia al concepto que conoceremos de teletrabajo, por lo que se entiende como teletrabajo, “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. Esta definición pone el foco del teletrabajo en el lugar donde este se realiza. Otras definiciones ponen en relieve la importancia de tener herramientas suficientes para deslocalizar el trabajo; “el teletrabajo es una forma de organización del trabajo que, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), puede ser desarrollado en un lugar diferente a la ubicación de la empresa” (Pérez, 2008). Siguiendo esta misma línea, Raiborn y Butler (2009), en su artículo *“A new look at telecommuting and teleworking”* señala cómo hace algunos años el hecho de tener un ordenador que pudieras transportar, un teléfono móvil o incluso la

posibilidad de realizar una videoconferencia a kilómetros de distancia era algo inimaginable, sin embargo, hoy en día suponen una vía prioritaria para el desarrollo de nuevas formas de trabajo alternativas. El teletrabajo es el conjunto de esas nuevas tecnologías y la realización del trabajo en un entorno distinto al habitual entre dos o más personas.

En conclusión, podemos deducir de lo comentado anteriormente que el concepto de teletrabajo debe incluir los siguientes aspectos:

1. Se trata de una modalidad flexible de trabajo.
2. Es producto de la evolución del entorno laboral.
3. Es el conjunto de nuevas tecnologías y trabajo.
4. Se produce en un lugar distinto al centro de trabajo habitual.

2.2 Modalidades del teletrabajo

Para una comprensión profunda de este concepto es necesario prestar atención a diversas modalidades en las que puede llevarse a cabo. Para definir dichas modalidades, atendemos a las distintas publicaciones en este campo, que nos han permitido concluir que no existe una única clasificación de las modalidades de teletrabajo. En este trabajo a pesar de nutrirnos de diversas fuentes, vamos a trabajar sobre la clasificación de García (2012), ya que desarrolla una clasificación lo más aproximada a nuestra idea de proyecto. Como consecuencia encontramos las siguientes tipologías o modalidades de teletrabajo:

- Modalidades de trabajo según el lugar de la prestación:
 - a. Teletrabajo en el domicilio. Se trata de situaciones en las que la prestación laboral se está desarrollando en el domicilio habitual del trabajador. Dicho espacio debe estar dispuesto de los equipos necesarios para el desarrollo normal de la actividad. De acuerdo con esta categoría de teletrabajo, García (2012), añade una subdivisión:
 - Primera subdivisión según los participantes, que puede ser individual o realizado por una comunidad familiar.

- Segunda subdivisión según los destinatarios, diferenciando entre la prestación de servicios para un empresario y para varios empresarios.
- Tercera subdivisión según el porcentaje de la jornada llevada a cabo en el domicilio: trabajadores que realizan parte de su trabajo en casa o trabajadores que prestan la totalidad de su actividad en el hogar.
- b. Teletrabajo en centros de trabajo, telecentros o centros de recursos compartidos. Se trata de espacios de trabajo en los que puede haber trabajadores de distintas empresas o departamentos ya que cuentan con los equipos necesarios para trabajos de distinta índole. Los telecentros pueden ser dependencia de la Administración local o autonómica, o de ámbito privado (de un mismo o distinto sector, y con ánimo de lucro o sin él). También se hace referencia a la “oficina satélite”, la cual tendría las siguientes características: contacto continuo con la sede principal, y que pueda cumplir una finalidad estratégica concreta (por ejemplo, comercial o de gestión).
- c. Se hace referencia, a su vez, al “teletrabajo a gran distancia o transnacional”, utilizado por compañías de telefonía, (común en México, India, Filipinas).
- d. Teletrabajo móvil, itinerante o nómada. Se trata del trabajo desarrollado por una persona sin ubicación concreta y estable. El teletrabajador se conecta a la empresa a través de su dispositivo en el lugar que crea conveniente, al estar conectado a la base de datos de la empresa, permite a la empresa tener un cierto control sobre el teletrabajo realizado.
- Modalidades de teletrabajo según el elemento comunicativo de la prestación:
 - a. Teletrabajo off line o desconectado. Se trata de una modalidad de teletrabajo autónoma pues ofrece más libertad al trabajador para administrar sus tareas. El teletrabajador recibe instrucciones y realiza la prestación de servicios sin estar conectado a la base de

datos central de la empresa. Cuando acabe su proyecto se lo remitirá al empresario.

- b. Teletrabajo *one way line* o con conexión unidireccional. Esta modalidad tampoco ejerce un control permanente sobre el trabajador, ya que se trata de una conexión sencilla con la base de datos de la empresa. Esta conexión no posibilita la supervisión, si, en cambio, la comunicación cuando sea necesario.
- c. Teletrabajo *online* o interactivo. En este caso, hablamos de una conexión bidireccional. Las tareas podrán realizarse utilizando la conexión con la base de datos central de la empresa. El control en estos casos se ejerce mediante un dispositivo de presencia que graba la hora de “entrada” y hora de “salida” del trabajador.

¿Qué tipos de control ejerce la empresa? En este aspecto, podríamos decir que existen dos vertientes, la primera aboga por la inexistencia de un control diario del trabajador, ya que ello supondría que se mermase el verdadero propósito del teletrabajo, que es hacer que el trabajo cada vez sea más flexible y poder así, conciliar la vida familiar y laboral. Por lo tanto, no se utilizarían herramientas de tecnología de control, sino que se establecería un método por objetivos a través del cual el trabajador realice la prestación de servicios de forma autónoma y se establezca un plazo para su realización, ya sea a través de reuniones previamente establecidas o cualquier otra modalidad.

La segunda vertiente, por contraparte, hace referencia a la parte de recursos humanos más innovadora en cuanto a tecnología. Hay empresas que utilizan un software específico a través del cual saben lo que están haciendo sus teletrabajadores en todo momento también hay empresas que ejercen un control “mínimo” a través del fichaje *online* (medida normalizada hoy en día).

Es interesante, llegados a este punto, comentar hasta qué punto el control de los teletrabajadores es legal o no, Santamaría (2003) ya hacía referencia a este tema. En primer lugar, hay que tener en cuenta la Ley de Protección de Datos cuando se teletrabaja en casa, ya que se encuentran en un ambiente familiar, por lo que cualquier sistema de control que se vaya a efectuar debe de estar debidamente

comunicado al trabajador, así como firmado su consentimiento. A partir de aquí, se hace referencia la grabación mediante videovigilancia, la cual previamente concertada, debe restringirse únicamente al horario laboral del trabajador, otro tipo de control es el que se ejerce a través de las llamadas telefónicas, que al igual que en el caso anterior deben estar previamente consentidas y deben limitarse a llamadas de ámbito laboral por lo que el trabajador deberá tener una línea telefónica para asuntos de la empresa. Por último, se hace referencia al control a través del software de control, ya que es el más utilizado por la empresa, que puede ser a tiempo real o a posteriori.

- Modalidades de teletrabajo según el régimen jurídico aplicable:
 - a. Contratar un determinado trabajo o servicio a través de personal no perteneciente la empresa. En este apartado incluimos los profesionales *freelance* o el *outsourcing*, “mediante el cual algunas empresas encargan tareas determinadas a otras empresas ya que son tareas no directamente relacionadas con la actividad principal de la empresa” (Martín, 2018).
 - b. A través de un contrato de trabajo.

Por lo tanto, el teletrabajo quiere reformular la forma de trabajar de las personas permitiendo una mayor flexibilidad y en muchas ocasiones que dicho trabajo se desarrolle en un entorno colectivo y diverso. Así pues, aunque es necesario delimitar modalidades de teletrabajo para entender el fenómeno al que nos enfrentamos, la realidad es que los diferentes tipos de teletrabajo se tienden a entremezclar.

2.3 Régimen jurídico del teletrabajo

El teletrabajo en España no se ha desarrollado a través de una legislación específica¹, sino que se incluye en el marco de relaciones laborales vigente. Por lo tanto, como ya adelantábamos en el punto anterior, la única regulación que existe del teletrabajo es la referida en el artículo 13 del Estatuto de Trabajadores, a través del cual se establece lo siguiente:

¹ El 26 de junio de 2020, el Ministerio de Trabajo ha presentado un anteproyecto de Ley para la regulación del teletrabajo en España.

1. *Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*
2. *El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*
3. *Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*
5. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.*

Por lo tanto, el teletrabajo deberá ser desarrollado de acuerdo con el convenio colectivo aplicable, deberá reflejarse a través del contrato de trabajo, así como todas las características a él aplicables. Es decir, deberá especificarse el tipo de control que se va a ejercer sobre el teletrabajador, considerando como tal según el legislador, a aquel que desarrolle el 50% de su jornada laboral de forma deslocalizada de su centro de trabajo. El trabajador deberá firmar un acuerdo para la protección de datos y una conformidad con las características específicas de esta modalidad. A su vez, tendrán los mismos derechos que el trabajador que

presta sus servicios en el centro de trabajo habitual, así como una adecuada protección de riesgos laborales. Por último, es destacable que el empresario deberá proporcionar los medios necesarios para que el trabajador realice su trabajo adecuadamente (ordenadores, teléfonos móviles, etc.)

2.4 El teletrabajo desde una perspectiva organizacional

Así pues, ¿qué supone para una organización introducir el teletrabajo? Vamos a ser breves y para ello, vamos a hacer referencia al trabajo realizado por el Libro Blanco del Teletrabajo en España (2012). En este informe, una serie de organizaciones hicieron posible la realización de un cuadro de ingresos y gastos a través de su propia experiencia, por lo que resultó el siguiente resumen (*Cuadro 1*):

INGRESOS	GASTOS
Reducción de costes asociados a lugares de trabajo: parking, etc.	Formación.
Incremento de productividad.	Comunicación interna.
Reducción de costes asociados al tráfico, condiciones meteorológicas, etc.	Tecnología.
Reducción de costes de desplazamiento (combustible, emisión de CO2).	Diseño, planificación y seguimiento de la experiencia.
Reducción de costes extrasalariales, (ticket restaurante, etc.).	
Incremento de satisfacción y compromiso.	
Incremento de la atracción de la marca.	
Incremento de la calidad del servicio prestado.	
Disminución de costes de rotación, absentismo, selección, formación, etc.	
Mejora de la movilidad.	

Cuadro 1: Ingresos y gastos del teletrabajo. Fuente: Libro Blanco del Teletrabajo en España.

En la línea de lo establecido, es muy interesante el modelo de gastos tecnológicos que implicaría introducir la modalidad de teletrabajo para un trabajador, el Libro Blanco del Teletrabajo en España (2012), reseña lo siguiente (*Tabla 1*):

Concepto	Dispositivo/ Servicio	Coste Anual (€)
Conexión Internet	ADSL/FIBRA	288
Conexión Internet	Módem	222

Equipamiento	Portátil	800
Equipamiento	Bolsa	30
Equipamiento	Dockstation	150
Equipamiento	Teclado externo y ratón	35
Equipamiento	Pantalla externa	200
Equipamiento	Auriculares y Micrófono Bluetooth	70
Equipamiento	Auriculares y Micrófono Cable	15
Telefonía	Smartphone	300
Telefonía	Tarifa Voz y Datos	240
Herramientas de Comunicación y Colaboración	Lync	67,8
Periféricos y Consumibles	Impresora	75
Periféricos y Consumibles	Papel	10
Periféricos y Consumibles	Cartuchos tinta	35
COSTES DE TELETRABAJO EN CASA		Anual máximo
		2.537,8

Tabla 1: Costes tecnológicos estimados de puesta en marcha de un Modelo de Teletrabajo. Fuente: El libro Blanco del Teletrabajo en España.

Como vemos, a través de este cuadro resumen, se estableció una estimación de gastos máximos anuales de un modelo típico de teletrabajo (teniendo en cuenta que el ADSL es una tarifa plana mensual con internet y llamadas, no incluye el mantenimiento de la línea telefónica; pantalla de 23"; smartphone con conexión a internet y sincronización de correo, calendario, tareas y contactos; Lync Office 365 Plan E2 para compañías de más de 50 trabajadores que permite videoconferencia).

La implantación de la modalidad de teletrabajo para determinados puestos de trabajo pasaría por tres fases diferenciadas:

- En la primera fase, se tendrían en cuenta los gastos necesarios para poder realizar una planificación del proyecto de implantación del teletrabajo, concretamente formaría parte del análisis de costes. Además, deberemos identificar los objetivos de esta modalidad, cuáles serán nuestras ventajas, qué

tareas desarrollarán a través del teletrabajo nuestros empleados (teletrabajo a tiempo completo o a tiempo parcial), qué perfil se adaptará mejor a nuestros objetivos.

- En la segunda fase deberemos analizar a nuestros empleados, los que previamente hemos seleccionado en función del perfil que habíamos identificado en la primera fase, detectar las necesidades de formación (que organice con precisión su nueva forma de trabajar, si es que nunca ha teletrabajado). Por supuesto, es muy importante la comunicación con nuestros empleados, que tengan toda la información necesaria para que no tenga sensación de inseguridad (delimitar como van a ser los controles y reuniones periódicas).
- Por último, se adaptará el nuevo entorno al trabajador y se realizará un seguimiento y medición de la evolución.

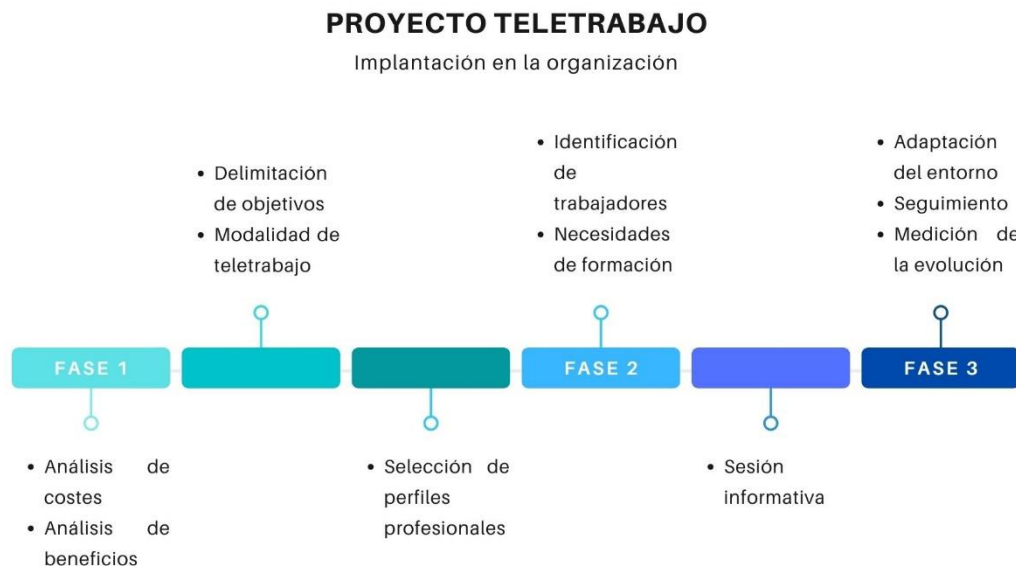


Imagen 1: Implantación del teletrabajo en las organizaciones. Fuente: elaboración propia.

En consecuencia, los puntos clave para una adecuada implantación del teletrabajo son: la formación (delimitar las necesidades de formación del empleado), la comunicación interna (establecer la forma de comunicarnos con nuestros empleados) y la organización interna (programas a utilizar, información accesible, herramientas a utilizar).

2.5 Puestos profesionales de teletrabajo y perfil del empleado

Para valorar los perfiles de trabajo en los que se puede teletrabajar tendremos en cuenta dos variables: el puesto de trabajo del que se trata y la personalidad o

capacidad del individuo (competencias). Hoy en día, cuesta hacer una clasificación determinada de puestos de trabajo ya que podemos encontrar casi cualquier profesional en línea a través de las modalidades mixtas de teletrabajo. Por ello, diremos que el Cuadro 2 (Martín, 2018) es una base con infinitas posibilidades en la que se realiza una muestra de cuáles son los trabajos más comunes para realizar mediante teletrabajo. Sin embargo, hay sectores que, de momento, no podemos incluir en ninguna de estas modalidades porque exigen la presencia física del empleado en el puesto de trabajo, es el caso de la hostelería o empleados de la limpieza entre otros.

Profesiones comunes con presencia de teletrabajo:

Los que convierten la información	Mecanógrafos Traductores Transcriptores de datos Grabadores de datos
Los que gestionan la información	Agentes de seguros Contables Documentalistas
Los que generan a información	Periodistas Investigadores Redactores Editoriales Analistas Programadores
Los que difunden la información	Oficinas de información Ventas por correspondencia y por teléfono Soporte posventa
Los que acceden a la información	Lectura de diarios y boletines oficiales Suscripciones de prensa u otras publicaciones
Los que comparten información	Relación cliente/proveedor Empresas colaboradoras Relaciones central/sucursales
Los que acceden remotamente a la información	Directivos o trabajadores de viaje que requieran acceso al sistema informático de la empresa o al correo electrónico

Cuadro 2: Profesiones comunes con presencia de teletrabajo en 2018. Fuente: Teletrabajo y comercio electrónico, Martín (2018).

Decimos que es una base con infinitas posibilidades porque la evolución del empleo unida a las nuevas tecnologías de la información hace que esta tabla no deje de crecer, las relaciones laborales evolucionan y con ello surgen nuevos puestos de trabajo. Este cuadro (*Cuadro 2*) es una ejemplificación de profesiones del año 2018, pero no es una tabla cerrada, “las posibilidades del teletrabajo sólo están limitadas por la imaginación del empleado y del empleador. Todas aquellas tareas que se pueden reducir a un formato digital pueden realizarse a distancia (...)” (Martín, 2018).

Por otro lado, desde nuestro punto de vista, un teletrabajador debe tener competencias tecnológicas (específicas del puesto de trabajo) y, al menos, las siguientes competencias profesionales:

1. Adaptación al cambio: habilidad para enfrentarse a nuevas situaciones, viéndolas como oportunidades de mejora. La adaptación al cambio, en el caso de España donde empezamos a teletrabajar, es una competencia imprescindible para la adecuación a la multitud de entornos de trabajo.
2. Resolución de problemas: capacidad para identificar desviaciones de trabajo y posibles soluciones en un intervalo de tiempo razonable. Debemos tener “nociones sobre cómo enfrentarnos a problemas que requieran toma de decisiones” (Martín, 2018).
3. Capacidad de organización y planificación: establecer rutas de trabajo y priorizar tareas de forma autónoma. Debe tratarse de una persona capaz de planificarse y organizarse, de lo contrario, no solo se reflejará en los resultados sino también en el empleado (saber desconectar), que puede incurrir en problemas psicosociales. Apoyando nuestro punto de vista, Franco y Restrepo (2011), especifican que “si no se es organizado, rápidamente comenzará a verse afectada la capacidad de desempeño del teletrabajador, lo que tendrá como consecuencia que requerirá de mucho más tiempo del habitual para realizar la misma tarea”.
4. Comunicación fluida: capacidad de transmitir y recibir información de forma clara. Debe tratarse de una persona con capacidad de comunicación dada la importancia de que haya un feedback empresario-trabajador, “expresarnos con claridad es muy importante bajo cualquier modalidad de

teletrabajo, especialmente a la hora de realizar tareas a distancia” (Barbosa, 2013).

5. Implicación con la empresa: involucrarse con la empresa de forma que las oportunidades de mejora y crecimiento las vea tanto para uno mismo como para la empresa. Debe existir “compromiso con el cumplimiento del trabajo” (Havriluk, 2010).
6. Formación: a mayor formación, mayor posibilidad de éxito. “La autoformación constante es necesaria para poder ofrecer servicios nuevos más eficientes y productivos” (Martín, 2018).

2.6 Ventajas y desventajas del empresario-teletrabajador

El estudio sobre *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*² destaca como ventajas empresariales: el incremento general de la productividad a través de un incremento importante en el volumen de trabajo; el aumento de los ritmos de trabajo para cada unidad de teletrabajo; la reducción de costes fijos en infraestructura; la flexibilidad del tiempo de trabajo; y trabajar con un tiempo a medida para cada servicio (Belzunegui, 2002). Si bien, en nuestra opinión, estas ventajas serán más o menos evidentes en el entorno empresarial en función de factores organizativos y personales de los trabajadores (como son las competencias mencionadas en el apartado anterior).

Por otro lado, uno de los inconvenientes desde el punto de vista empresarial es la pérdida de la vigilancia directa. Esto es porque el empleador deja de tener un contacto directo y personal con el empleado, sino que ahora el control se realiza mediante otros métodos (sistema informático, videollamadas, llamadas telefónicas). Sin embargo, somos de la opinión de que “los cambios técnico-organizativos no afectan al contenido o naturaleza del poder de dirección ni suponen la aparición de unas características distintas a las propias de una relación laboral no virtual, sino que en realidad afectan al modelo de relaciones laborales en el lugar de trabajo, potenciando el papel de la autonomía individual o logrando un reequilibrio de poderes

² En este estudio sociológico se analiza la implantación del teletrabajo en cuatro empresas de los subsectores de telecomunicaciones y servicios informáticos.

colectivos en el seno de las organizaciones productivas, reforzando el papel gestional de los convenios y acuerdos colectivos” (Sierra, 2011).

A continuación, se sintetizan todas las ventajas y desventajas que puede obtener el empresario utilizando el teletrabajo en su organización, de acuerdo con la información recopilada:

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Empresa	
Reducir costes: -Transporte. -Gastos de oficina. -Ahorro energético.	Dificultades para medir la evolución del trabajador.
Ahorro en espacios.	Gasto tecnológico.
Aumento de productividad del trabajador que se traduce en beneficio empresarial.	Problemas con la política de protección de datos.
Reducción del absentismo.	Seguridad informática.
Retención de talento en cualquier punto del mundo.	Formación.
Fidelización del talento existente.	Adaptar espacios (no todo el teletrabajo se realiza en el hogar).
Comunicación con el empleado.	Pérdida de la vigilancia directa.
Incremento de la calidad del trabajo.	Diferencia horaria: -Consensuar un horario adecuado para reuniones cuando nos encontramos en países distintos con diferencia horaria.
Posibilidad de acceder a profesionales que trabajan para otras empresas (teletrabajador autónomo).	Esfuerzo organizativo.
Contribuir a la potenciación de la tecnología.	Coste de control (software).
	Se reduce la identificación con la empresa.

Cuadro 3: Ventajas e inconvenientes del empresario. Fuente: elaboración propia.

A continuación, se analizarán las ventajas e inconvenientes que puede suponer para el trabajador una modalidad de trabajo a distancia. El estudio mencionado anteriormente sobre *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios*

organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo, destaca como ventajas desde el punto de vista del trabajador la gestión con cierta autonomía del tiempo de trabajo, dando como resultado jornadas laborales más personalizadas o la conciliación familiar a través de la atención del trabajo diario compaginado con la atención a problemas de tipo familiar (Belzunegui, 2002).

En el mismo estudio, los sujetos analizados, transmiten la inquietud de que una vez habituados al teletrabajo, hacen más horas de trabajo y con mayor intensidad. Esto es, en primer lugar, porque mediante el uso de las TIC se reducen los tiempos “muertos” como el tiempo de desplazamiento (visitas a clientes en modalidad presencial), que era tiempo efectivo de trabajo. En segundo lugar, los clientes se han acostumbrado a tener una mayor prestación de servicios, por lo que el teletrabajador tiene que estar plenamente disponible resultando problemas organizativos tanto internos como externos. De esta forma se intensifica el ritmo de trabajo (Belzunegui, 2002).

Por último, merece mencionar el sentimiento de inseguridad laboral y social mencionado en el Cuadro 4, esto viene apoyado porque los teletrabajadores han experimentado la pérdida de capacidad colectiva frente a imposiciones de la empresa, degradación de las condiciones laborales y la “individualización de la relación laboral, hacia la fragmentación del obrero colectivo” (Belzunegui, 2002).

Todas la ventajas e inconvenientes que el teletrabajo ofrece al empleado son recogidas de acuerdo con estudios previos citados en este trabajo en el Cuadro 4:

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Teletrabajador	
Libertad para adaptar la jornada laboral a sus necesidades: Flexibilidad horaria.	Aislamiento social.
Ahorro de tiempo y dinero: Gastos de desplazamiento.	Peligro de la confidencialidad.

Motivación que se traduce en aumento de productividad.	Dificultad para medir su evolución en la empresa.
“Romper el techo de cristal”.	Protección de datos.
Retrribución por objetivos.	Dificultad para delimitar la jornada laboral de la vida social: -Derecho de la desconexión. -Importancia de la regulación horario fuera del horario laboral.
Conciliación de la vida familiar y laboral.	En la modalidad de teletrabajo autónomo necesitas disciplina y autocontrol: -Riesgo de trabajar todo el día. -Los clientes piensan que solo trabajas para ellos.
Flexibilidad geográfica.	Dificultad para organizarnos: -Es importante tener una rutina y un horario.
Evita interrupciones innecesarias.	Diferencia horaria: -Predisposición cuando trabajas para una empresa de otro país.
Elegir tu espacio.	Adaptación al cambio.
Comunicación con el empresario.	Habilitar un espacio en casa.
Incremento de la calidad de trabajo.	Gasto energético.
Cambios en los planes urbanísticos (posibilidad de vivir en las afueras de la ciudad).	Sentimiento de inseguridad laboral y social.
Desaparición de problemas laborales (discriminación por razón de sexo, raza).	Mayores dificultades para el trabajo en equipo.

Cuadro 4: Ventajas e inconvenientes para el teletrabajador. Fuente: elaboración propia.

La presencia del teletrabajo en la actualidad es creciente en el caso de España. De acuerdo con los datos del Eurostat, Países Bajos ocupa la primera posición de porcentaje de población activa trabajando desde casa con un 14% en 2018 (*Imagen 2*), mientras que, en la franja que va del 3% al 6%, encontramos a España con un 4.3% de presencia de teletrabajo.

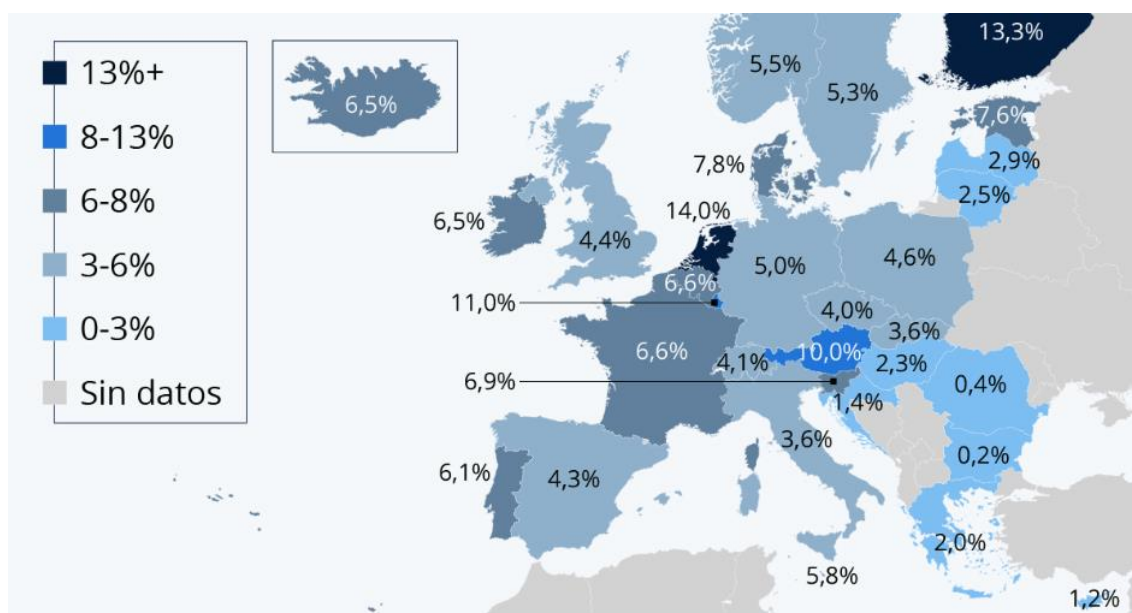


Imagen 2. Fuente: Eurostat. Población activa teletrabajo 2018.

Centrándonos en el caso particular de España, una de las razones que podría justificar el 4.3% nacional, es que tiene una alta tasa de ocupación en sectores no adaptables al teletrabajo (construcción, agricultura, ganadería, etc.).

Partiendo de la base de que sean perfiles adaptables al teletrabajo, para analizar el contexto del porcentaje de presencia del teletrabajo en España habrá que tener en cuenta los factores internos y externos que afectan de forma positiva y negativamente al crecimiento de dicha modalidad. Para ello, utilizaremos el modelo DAFO (véase análisis DAFO en la *Imagen 3*), que permite analizar las amenazas-debilidades y oportunidades-fortalezas en un momento determinado.

Como debilidad principal, hablamos de la cultura empresarial. Es muy difícil adaptar el teletrabajo en empresas de tipología cultural en las que prima la cultura del poder en vez de hacia la persona. Es decir, todavía prevalece el control absoluto en las organizaciones hacia los trabajadores. Por otro lado, debemos tener en cuenta que al tratarse de una modalidad “novedosa” en España, carecemos de una regulación adecuada y extensa que englobe todas las situaciones y características del teletrabajo.

Centrándonos en las amenazas, la más importante, y muy relacionado con la cultura empresarial, es el control empresarial, puesto que el empresario puede

incurrir en un liderazgo autoritario. O incluso un control excesivo de la productividad del empleado y la pérdida de valor de las relaciones sociales y la satisfacción de los trabajadores. Por otro lado, otra de las claras amenazas es la dificultad que supone para la delimitación de la vida familiar y laboral, es el problema de no saber desconectar.

Como principal fortaleza se puede destacar la flexibilidad (tanto horaria como geográfica). Muy relacionado con la anterior, encontramos la conciliación laboral y familiar.

Por último, dentro de las oportunidades encontramos la innovación, ya que en España el teletrabajo supone una gran innovación no solo en nuestra forma de trabajar sino también en la forma de relacionarnos. Ligado a lo anterior, supone un cambio cultural en el que definitivamente dejemos de lado la figura del jefe y demos paso al liderazgo, el trabajo en equipo, nuevas modalidades de contratación, la presencia de nuevos valores en los empleados, en definitiva, un cambio cultural hacia un futuro organizacional centrado en las personas.



Imagen 3: Análisis DAFO Teletrabajo. Fuente: elaboración propia

2.7 Factor Covid-19

El teletrabajo se ha ido introduciendo de forma gradual en las distintas economías a través de la transformación digital. En España, la evolución del teletrabajo empezaba a presentarse como una medida flexible laboral en áreas muy concretas

del sector Tecnologías de la Información y la Comunicación (a partir de ahora TIC). Con la entrada del Covid-19³ y la declaración del Estado de Alarma por la crisis sanitaria, se ha forzado a las empresas a ofrecer teletrabajar a los empleados con la finalidad de velar por la seguridad de los trabajadores, poner en auge los valores de las compañías y disminuir los efectos que pueda tener en la economía.

Por lo tanto, la mayoría de las empresas no estaban preparadas para esta nueva condición de trabajo y en un tiempo récord han tenido que poner a disposición de sus empleados herramientas, formación y un equipo de trabajo adecuado para continuar prestando servicios desde casa (con la finalidad de identificar las condiciones mínimas de los teletrabajadores, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha dispuesto un cuestionario que los trabajadores deben responder y remitir a sus empresas; en caso de contestar de forma negativa a algún ítem y no poder solventarlo de forma autónoma deberá hacerse cargo el servicio de prevención de la empresa adoptando las medidas que sean necesarias, véase Anexo I). Algunas de estas empresas comienzan a no ver una relación positiva entre la inversión requerida y la facturación obtenida, por lo que, aquellas compañías que pertenecen a sectores que en principio se permitían teletrabajar y que no han recurrido en primera instancia a expedientes temporales de regulación de empleo, ven ahora un frente incierto. Si sintetizamos toda la casuística en respuesta a la pandemia, hemos podido ver diferentes situaciones:

- Empresas que por la naturaleza de su sector no han podido acceder al teletrabajo.
- Empresas, que aun siendo un sector favorable para el teletrabajo no han dispuesto de los medios necesarios a sus trabajadores y siguen desplazándose a su centro de trabajo previa autorización.
- Empresas, que aun siendo un sector favorable para el teletrabajo no han dispuesto de los medios necesarios a sus trabajadores, han recurrido a la suspensión del trabajo.
- Empresas que han implantado el teletrabajo a partir del Covid-19.

³ Covid-19: La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS).

- Empresas que tenían asumido el teletrabajo como una medida flexible de trabajo y venían utilizándolo de forma habitual.
- Empresas que tenían asumido el teletrabajo como una medida flexible de trabajo, pero no venían utilizándolo de forma habitual.

Con todo ello, se ha producido una aceleración del crecimiento del teletrabajo debido a la pandemia del coronavirus. Sin embargo, no es un crecimiento real, muchas empresas no se están adaptando y optarán por descartar esta medida. *¿Podríamos decir entonces que hay un antes y un después para el teletrabajo debido al factor Covid-19?* Evidentemente si, lejos de ceñirnos a porcentajes de éxito, lo que está claro es que ha supuesto la implantación de un programa de teletrabajo en numerosas compañías.

2.8 Otras modalidades flexibles

Se introducen otras variables de “trabajo inteligente”, como son el Smart Working, Coworking, Nómadas Digitales o Knowmadas.

- El *Smart Working* lo definen como el futuro del teletrabajo, es la fusión del teletrabajo y las nuevas tecnologías permitiendo al usuario no depender de un equipo de trabajo.
- El *Coworking*, ofrece oficinas compartidas para profesionales de distintas empresas.
- El Nómada Digital “trabaja de forma remota, cuestión que le permite poder llevar una vida nómada, es decir, poder vivir viajando” (Romero, 2017).
- Los *Knowmadas*, en cambio, representan un nuevo paradigma social. Tienen un perfil “independiente, de actitud emprendedora, colabora con distintas empresas a través de proyectos” (Roca, 2016). Las modalidades de trabajo unidas a la tecnología evolucionan tan rápido que probablemente en un año tengamos numerosas variables más, eso es lo bueno de la flexibilidad y del enriquecimiento del concepto de trabajo.

Todas estas modalidades, son aún incipientes en el mercado laboral, por lo cual su grado de aplicación no está demasiado extendido y se suelen ajustar mejor a profesionales independientes. Si bien, las ventajas e inconvenientes descritas anteriormente les afectarían de igual modo.

3. ANÁLISIS DE LOS CASOS

3.1 Metodología

Iniciamos la segunda parte de nuestra investigación con la finalidad de analizar toda la información recogida en los distintos apartados a través de entrevistas realizadas a sujetos de diferentes sectores. De forma que la primera variable que se analiza es la posibilidad de teletrabajar de cada perfil profesional en relación con su sector de actividad, la segunda variable es la modalidad del teletrabajo implantada sesgada por la condición del Covid-19 y, por último, la satisfacción de los empleados con el teletrabajo. Tenemos que especificar que se trata de un estudio cualitativo en el que partimos de la base de que, aunque alguno de los sujetos ya había teletrabajado anteriormente, analizamos una primera toma de contacto con el teletrabajo de forma continuada.

De acuerdo con la clasificación de las entrevistas (Meneses y Rodríguez, 2011) la entrevista es de tipología semiestructurada, es decir, partimos de un guion de preguntas abiertas que predetermina la información de los sujetos. Por el momento en el que fue realizada, es de tipo desarrollo o seguimiento ya que describe la evolución del teletrabajo y profundiza en la comprensión del objeto de estudio. Por el número de sujetos, es de tipo grupal. El objeto de estudio está focalizado en el teletrabajo, implicó una preparación previa y buscamos la percepción del entrevistado. En cuanto a profundidad, son entrevistas superficiales en las que no existe una relación consolidada con el entrevistado. Y de tipo directiva, ya que las preguntas tienen un alto grado de estructuración. Por último, a esta clasificación hay que sumarle que se trata de entrevistas en línea, pues se remite el guion por correo electrónico en forma de cuestionario.

A través de este guion o cuestionario (Anexo III) pretendemos recoger de la forma más cercana posible, sin interferir en los resultados, las impresiones del colectivo. También, nos dimos cuenta, de que la forma de acceder a determinada información relacionada con modalidades de flexibilidad laboral es únicamente, a través de los propios empleados, ya que se trata de información de carácter interno.

El cuestionario lo realizamos de la siguiente manera: siendo conscientes de que había personas que no habían podido acceder al teletrabajo, decidimos hacer dos apartados que pudiera responder la totalidad de la muestra. Por lo tanto, el cuestionario consta de tres partes, la primera parte corresponde a los datos personales, nos ayuda a conocer los sujetos en su entorno laboral: puesto de trabajo, condiciones laborales, sector empresarial y dimensión del centro de trabajo.

La segunda parte, corresponde a las preguntas comunes, dado que son preguntas que pueden responder todos los sujetos. Las preguntas se basan en las modalidades flexibles de las que disponen y en la situación específica de cada uno respecto al teletrabajo y el factor Covid-19. Puesto que la situación del Estado de Alarma ha sido una situación excepcional que evidentemente hemos experimentado a nivel nacional, todos los sujetos habían pasado por las mismas fases, es decir, la redacción de las preguntas se basa en la situación por la que estaban pasando los trabajadores en relación con el teletrabajo y la flexibilidad laboral en general. Para que el teletrabajo sea flexible en su totalidad (es decir, para que puedas organizar tu jornada laboral con el resto de las responsabilidades de carácter no laboral), tiene que haber flexibilidad horaria, por ello, comenzamos preguntando por la disponibilidad de flexibilidad horaria de los sujetos, continuando con la presencia de otras modalidades flexibles de cara a relacionarlo con la política de empresa interna. A partir de aquí, nos centramos en la actuación de la empresa y finalizamos con la posibilidad de adaptación del teletrabajo en su puesto de trabajo y sector específico. Es decir, son una serie de preguntas que pretenden hacer reflexionar al sujeto sobre la actuación de su empresa en esta situación y la consideración de cada uno de la adaptación o no del teletrabajo en su puesto de trabajo.

La tercera parte, son las preguntas específicas sobre el teletrabajo. Poniendo en valor el ítem de la satisfacción con el teletrabajo, decidimos basarnos en el cuestionario sobre teletrabajo publicado en el Portal de Transparencia de la Región de Murcia. Se trata de un cuestionario que respondía a todos los ítems que nos interesaba valorar, como son, la conciliación, la organización, las relaciones laborales y la satisfacción general. Además, en este apartado añadimos

algunas preguntas de elaboración propia para cohesionarlo con la situación excepcional del Estado de Alarma y contextualizar el tipo de teletrabajo que se estaba llevando a cabo en cada empresa.

Para la consecución del estudio, hemos seleccionado diez perfiles de nueve sectores. El siguiente Cuadro (*Cuadro 5*) muestra las características principales de la muestra creada:

SECTOR	PRESENCIA	ACTIVIDAD	PUESTOS	IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO ⁴
Recursos Humanos	Nacional	Consultoría RRHH, selección, formación y trabajo temporal	-Recepcionista -Técnico de Recursos Humanos	Medida extraordinaria
Industria Alimentaria	Internacional	Producción y distribución de alimentación y bebidas	-Encargado de Contrataciones	No implantado
Ingeniería	Internacional	Homologaciones de vehículos y maquinarias	-Ingeniero de Homologaciones	Medida extraordinaria
Consultoría y Servicios Informáticos	Internacional	Consultoría informática, redes y desarrollo	-Desarrollador de Software	Medida interna
Tele-comunicaciones	Internacional	Instalación y explotación de servicios telecomunicaciones	-Analista	Medida interna flexible
Hostelería	Autonómica	Explotación de establecimientos de hostelería	-Gestor Hostelero	Medida extraordinaria
Metal	Nacional	Mantenimiento y reparación de vehículos	-Administrativo Contable	No implantado
Consultoría Retail	Nacional	Servicios de diseño, desarrollo,	-Consultor Retail	Medida extraordinaria

⁴ Medida extraordinaria: modalidad de teletrabajo implantada a causa del Estado de Alarma. Medida interna: modalidad de teletrabajo incluida en la política interna de la empresa, pero no utilizada por el sujeto hasta el Estado de Alarma. Medida interna flexible: modalidad de teletrabajo incluida en la política interna de la empresa y utilizada por el sujeto habitualmente. No implantada: modalidad de teletrabajo sin implantación.

		rendimiento y soluciones		
Tecnológico	Nacional	Diseño y fabricación tecnológica de sensores inalámbricos	-Director de Operaciones	Medida interna flexible

Cuadro 5: Características principales de la muestra creada. Fuente: elaboración propia.

La razón de nuestra selección reside en la variedad de situaciones y de información; hemos utilizado el criterio de casos clave, especiales y representativos (Meneses y Rodríguez, 2011). Es decir, queríamos acceder a las diferencias de implantación del teletrabajo y/o posibilidad de acceso desde el punto de vista de un empleado que trabaja en una pequeña empresa, una mediana empresa y una multinacional, ya que como se especifica en el Boletín Económico del Banco de España sobre Teletrabajo en España (2020), “existe una elevada heterogeneidad en cuanto a la posibilidad de teletrabajar según la ocupación y el sector de actividad (...) Los empleados que trabajan en empresas de más de 50 trabajadores son los que tendrían más margen para aumentar su potencial de teletrabajo”. Por ello también, los distintos puestos de trabajo analizados, tanto empleados, mandos intermedios, como altos directivos. Por otro lado, la variedad de los sectores, desde el sector TIC, sector de actividad con una alta presencia de empleados teletrabajando hasta el sector hostelería, uno de los sectores con menor presencia de teletrabajo. Es decir, queríamos analizar tanto sujetos que si estaban teletrabajando como perfiles que éramos conscientes de que no estaban teletrabajando para analizar las causas desde el punto de vista del sujeto y no desde la empresa.

Por último, en el sector de Recursos Humanos seleccionamos dos perfiles de la misma empresa, pues, aunque en un principio solo contábamos con el perfil de Técnico de Recursos Humanos, teníamos la oportunidad de acceder a un sujeto con hijos a cargo, lo cual nos pareció interesante de cara a conocer su experiencia personal con el teletrabajo ya que “el teletrabajo es particularmente relevante entre los hogares con hijos” (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020).

3.2 Análisis de sectores y perfiles profesionales en relación con el teletrabajo

En primer lugar, hablaremos de la posibilidad de teletrabajar en cada sector y en cada puesto de trabajo analizado. Para ello, vamos a comparar los datos de la muestra con el estudio analítico sobre el teletrabajo en España (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020):

	Margen de mejora	%Teletrabajo	%Posibilidad	Teletrabajo
Recursos Humanos	14,5%	4,5%	19%	Si
Técnico de RRHH	37,7%	21,6%	58,9%	Si
Recepcionista	42,2%	3,1%	45,3%	Si
Alimentario	16,9%	4,7%	21,6%	No
Encargado de Contrataciones	42,2%	3,1%	45,3%	No
Ingeniería	33,8%	26,1%	59,9%	Si
Ingeniero de Homologaciones	37,3%	21,6%	58,9%	Si
Consultoría y Servicios Informáticos	49,5%	17,8%	67,3%	Si
Desarrollador de Software Senior	37,3%	21,6%	58,9%	Si
Telecomunicaciones	51%	10%	61%	Si
Analista	37,3%	21,6%	58,9%	Si
Hostelería	11,3%	2,2%	13,5%	Si
Gestor Hostelero	42,2%	3,1%	45,3%	Si
Metal	26,1%	6,7%	32,8%	No
Administrativo Contable	42,2%	3,1%	45,3%	No
Consultoría Retail	33,8%	26,1%	59,9%	Si
Consultor Retail	40,6%	12,6%	53,2%	Si
Tecnológico	16,9%	4,7%	21,6%	Si
Director de Operaciones	32,1%	24,1%	56,2%	Si

Cuadro 6: Cuadro resumen teletrabajo por sector y perfil profesional. Fuente: elaboración propia.

Los sectores con mayor presencia de teletrabajo son el sector Ingeniería, el sector Consultoría y Desarrollo de servicios informáticos y el sector Consultoría Retail. Los perfiles con mayor presencia de teletrabajo son el perfil de Director de

Operaciones, el perfil de Técnico de Recursos Humanos, el perfil de Analista, Desarrollador de Software Senior e Ingeniero de Homologaciones. Por el contrario, a la baja, destaca el sector Recursos Humanos y el sector Hostelería. Los perfiles con menor presencia de teletrabajo son el perfil de Recepcionista, Encargado de Contrataciones y Gestor Hostelero.

Respecto a los porcentajes, a pesar de que la totalidad de los sujetos tienen la posibilidad de teletrabajar con amplias diferencias en cuanto a márgenes de mejora, finalmente, teletrabajan 8 de los 10 sujetos.

3.3 Análisis sectorial de la modalidad de teletrabajo implantada y otras medidas de flexibilidad laboral

En cuanto a la relación de la política de teletrabajo adoptada y las modalidades expuestas en nuestro proyecto, en el sector de Recursos Humanos: se trata de un modelo de teletrabajo en el domicilio, online, de tipo individual, presta sus servicios para un solo empresario y carece de regulación. La modalidad de teletrabajo planteada es adquirida por los sujetos (Técnico de Recursos Humanos y Recepcionista), tras el Estado de Alarma. En el sector Alimentario, se ha establecido una política de teletrabajo parcial, el colectivo con menor riesgo (factor Covid-19) cubre los servicios mínimos de la compañía. En este caso, el perfil de Encargado de Contrataciones es un sujeto con riesgo laboral mínimo por lo que se sigue desplazando al centro de trabajo. Respecto al sector Ingeniería, el perfil de Ingeniero de Homologaciones también ha comenzado a teletrabajar tras el Estado de Alarma. En cuanto a la modalidad de teletrabajo, se trata de una modalidad individual, en el domicilio, para un solo empresario, online y sin previa regulación. El sujeto afirma que, al no tener una política previa de teletrabajo, no hay organización ni metodologías establecidas, por lo tanto, no están cubriendo expectativas. Como bien dice este sujeto, deberían “haber tenido un protocolo establecido de teletrabajo desde que se sabía que esto podía pasar” (Anexo V). Aunque este sector pueda adaptarse al teletrabajo, dependen de proveedores externos que no han podido, por lo que, continuar con el trabajo en el domicilio no es una solución. En el sector de Desarrollo y Soluciones Informáticas tenemos el perfil de Desarrollador de Software Senior. En este caso, el teletrabajo está integrado en la política de la empresa. Sí que es cierto que no

venían utilizándolo, sin embargo, realizaron los periodos de adaptación previa de forma adecuada. La naturaleza de su sector unido a que dependen del sector público ha hecho que el teletrabajo funcione de forma óptima.

El sector de Telecomunicaciones es un sector compatible con el teletrabajo, al igual que el perfil de Analista. El sector no se ha visto afectado por la situación (Estado de Alarma) y la modalidad del teletrabajo es individual, para un solo empresario, online, en el domicilio y, lo más importante, regulado mediante vínculo contractual. El sector de la Hostelería si se ha adquirido la modalidad de teletrabajo (para un solo empresario, online, a domicilio y sin regulación). Sin embargo, han tenido que reducir plantilla y el sujeto indica que su puesto de trabajo a pesar de ser administrativo (Gestor Hostelero) tiene carácter presencial y no está siendo operativo. Tenemos por otro lado, el perfil Administrativo Contable en el sector Metal. No se ha establecido una política de teletrabajo, sino que parte de la plantilla sigue trabajando en el centro de trabajo y otra parte de la plantilla ha sido incluida en un expediente de regulación de empleo temporal. La razón se centra en la dependencia del sector a tareas presenciales. En el caso del sector de Consultoría Retail, se trata de un modelo de teletrabajo en el domicilio, de tipo individual, presta sus servicios para un solo empresario, online, y, carece de regulación. Por último, en el sector Tecnológico tenemos el perfil de Director de Operaciones. Se ha optado por una modalidad de teletrabajo parcial en la que se combina el teletrabajo con los turnos de trabajo que realiza el departamento de producción para “no perder la actividad de la compañía” (Anexo XI).

Los sujetos con mayores medidas de flexibilidad laboral, además del teletrabajo, son los perfiles profesionales que pertenecen a los sectores de Telecomunicaciones (horario flexible, formación, seguro de vida, seguro médico, ticket restaurante, transporte, servicio guardería, plan de pensiones y gympass) y el sector de Consultoría y Desarrollo de Servicios Informáticos (horario flexible, formación, seguro médico, ticket restaurante, transporte, servicio guardería).

Como hemos visto, 8 de los 10 sujetos analizados han experimentado el teletrabajo, por lo que, a partir de aquí nos centraremos en las entrevistas o

cuestionarios de estos 8 sujetos. De los 8 sujetos, 6 han empezado a teletrabajar a partir del Estado de Alarma y 2 de ellos ya lo habían hecho con anterioridad.

En cuanto a las preguntas específicas, solo 1 de los sujetos obtuvo formación previa para teletrabajar en su domicilio. Sin embargo, 2 de ellos ya habían teletrabajado con anterioridad y otros 3 sujetos afirman que no era necesario. Por lo tanto, los 2 sujetos del sector de Recursos Humanos fueron los únicos que no recibieron formación previa y que creían necesaria. Si hablamos de equipo de trabajo, 7 de los 8 sujetos fue provistos de un equipo de trabajo adecuado, el sujeto restante estima que no fue necesario. La totalidad de los empleados tuvieron que adaptar un puesto de trabajo para llevar a cabo sus funciones. Cabe destacar las ventajas que éstos han podido percibir con el teletrabajo. Así pues, en primer lugar, señalan el ahorro de tiempo que el teletrabajo les ha proporcionado (tiempos de desplazamiento, sobre todo). En segundo lugar, una notable mejora en la organización de sus tareas en la jornada laboral. En tercer lugar, se menciona la mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral. Otra de las preguntas que hicimos a los sujetos fue sobre su percepción de la Prevención de Riesgos Laborales en el caso del teletrabajo y en el caso del trabajo en el domicilio. Es decir, si creían que teletrabajar en el domicilio restaba factores de riesgo para el teletrabajador. En este caso, 6 sujetos estimaron que efectivamente teletrabajando había una menor presencia de riesgos laborales. En cambio, en otra de las preguntas, 5 sujetos afirmaron que encuentran nuevos factores de riesgo. Es curiosa la contradicción de respuestas, sin embargo, efectivamente los riesgos laborales no desaparecen, sino que se acentúan los riesgos psicosociales y disminuye la probabilidad, por ejemplo, de sufrir un accidente laboral. Los sujetos mismos lo afirman, manifestando que “es difícil saber cortar a una hora”, que “tienes que estar previamente entrenado para elaborar tu trabajo como en la oficina” o el cierto sentimiento de aislamiento social que indican experimentar.

En el apartado de conciliación de la vida familiar y laboral, la mitad de los sujetos afirman haber manifestado una mejora en la conciliación familiar y laboral. De los sujetos, tienen menos interrupciones en el domicilio 6 de ellos y los 2 sujetos restantes indican que en igual medida. Respecto a este factor, indicar, que por las

respuestas analizadas algunos de los que no han manifestado una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral han entendido el término conciliación⁵ limitado a familias con hijos a cargo, por lo que probablemente el dato sería más elevado. Si que es cierto, que, en un periodo más extenso, aquellos empleados que tienen hijos a cargo y dependen del teletrabajo para adaptarse a sus necesidades no conseguirán una verdadera conciliación si no tienen la suficiente autonomía para organizar sus horarios.

En el apartado de organización, el primer factor analizado es la dificultad de autoorganización, hacemos referencia a ello ya que para aquellas personas que están acostumbradas a trabajar en un equipo de trabajo o a depender de otras personas para la consecución de sus tareas, el teletrabajo ha supuesto un cambio significativo en este aspecto. En este caso, solo 1 sujeto indicó haber tenido dificultades ocasionalmente para autoorganizar sus tareas. Respecto al apoyo de los supervisores, 3 de los sujetos dicen haber tenido apoyo de sus responsables, 4 de los restantes dice no haber tenido la necesidad y 1 sujeto indica que no se ha visto amparado en el proceso de cambio. La totalidad de los sujetos han visto aumentado el tiempo para realizar otras tareas, de aquí, que el factor de la conciliación familiar y laboral se vea aumentado. En cuanto a la adaptación horaria, 1 sujeto opina que es más difícil en modalidad de teletrabajo, 3 sujetos opinan que no nota diferencia con la forma presencial y los 4 sujetos restantes indican que es más fácil adaptar un horario teletrabajando. En cuanto a jornada laboral, 1 sujeto ha visto aumentada su jornada teletrabajando, sin embargo, 2 sujetos ven aumentada su carga de trabajo diaria. Respecto a la pregunta de la concentración en el domicilio para el desempeño de sus funciones, la mitad de los sujetos creen que ha aumentado su concentración en comparación con su puesto de trabajo habitual. Por último, en este apartado, el factor del control, 2 sujetos dicen haber notado un aumento en el control que su responsable ejerce sobre su trabajo, 1 de ellos afirma que ahora tiene que “enviar informes semanales para demostrar la facturación por trabajador”. El resto de los sujetos indica tener

⁵ La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

el mismo control que en la oficina, pero, solo 1 sujeto dice tener autonomía en este aspecto.

El apartado de las relaciones laborales está íntimamente relacionado con el aporte de las nuevas tecnologías (ya que ahora la comunicación se realizará a través de aplicaciones o programas online) y con el factor de control organizacional (en algunos casos, la necesidad de los supervisores de controlar permanentemente a su equipo de trabajo hace que la comunicación sea excesiva). En este caso, la comunicación con los supervisores se mantiene a excepción de 1 sujeto que dice notar menos comunicación con su responsable, por el contrario, para 3 de los 8 sujetos la comunicación con los compañeros desciende. Para hacer posible la comunicación, se han utilizado las siguientes herramientas: 5 sujetos utilizan Teams, 4 sujetos utilizan Skype, 3 sujetos utilizan WhatsApp y 1 persona Hangouts (hay sujetos que combinan herramientas). En último lugar, el aislamiento social relacionado con el entorno y la comunicación, 2 de los sujetos se sienten totalmente aislados (puntuaciones del 8 al 10), 1 sujeto nada aislado (puntuaciones del 1 al 4) y 5 sujetos manifiestan un cierto sentimiento de aislamiento (puntuaciones del 5 al 7). Esta pregunta está muy influida por el factor Covid-19 ya que los sujetos fueron entrevistados en pleno Estado de Alarma.

3.4 Análisis de la satisfacción con el teletrabajo

La última variable analizada es la satisfacción general (*Cuadro 7*) con el teletrabajo, y es que, a pesar de los problemas de implantación de un programa de teletrabajo, 6 sujetos (puntuaciones del 8 al 10) se sienten muy satisfechos con esta medida y los 2 sujetos restantes se sienten satisfechos (puntuaciones del 5 al 7). La totalidad de los sujetos que están teletrabajando por primera vez (6 de los 8 sujetos) lo ven como una medida flexible viable en sus empresas, aunque limitándolo a 1 día a la semana (4 de los 6 sujetos).

Satisfacción general:

Perfil	Sector	Satisfacción
Ingeniero Homologaciones	Ingeniería	10

Analista	Telecomunicaciones	9
Recepcionista	Recursos Humanos	6
Técnico de RRHH	Recursos Humanos	5
Director de Operaciones	Tecnológico	10
Consultor Retail	Consultoría Retail	9
Gestión Hostelería	Hostelería	9
Desarrollador de Software Senior	Consultoría y Servicios Informáticos	9

Cuadro 7: Cuadro resumen Satisfacción. Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta los datos extraídos, los empleados encuentran beneficios en la modalidad de teletrabajo y múltiples ventajas, sin embargo, también se hace referencia a la ausencia de un programa específico que hubiese permitido la correcta adaptación del teletrabajo en los distintitos puestos. Aun así, los factores analizados unidos a una buena comunicación han resultado en una satisfacción general de los sujetos.

4. CONCLUSIONES

La introducción de las nuevas tecnologías en el mercado laboral ha propiciado un cambio en la forma de entender las organizaciones. Desde la forma en que trabajamos (herramientas o programas en línea, información en la nube, información accesible desde cualquier lugar), la forma en que nos comunicamos (aplicaciones de mensajería instantánea, software de comunicación de texto, voz y video), el lugar de prestación de servicios (domicilio, oficinas, espacios compartidos), la forma de organizarnos (horarios flexibles), etc. El teletrabajo se presenta como una modalidad cada vez más extendida en los diferentes entornos laborales.

A través de nuestro proyecto señalamos las características principales del teletrabajo desde el punto de vista organizacional, es decir, los elementos más importantes para una correcta implantación son: la formación, la comunicación y la organización internas. Desde el punto de vista del teletrabajador, las competencias profesionales que debe poseer para lograr una correcta

implantación del teletrabajo son: la adaptación al cambio, la resolución de problemas, la capacidad de organización y planificación, la comunicación fluida, la implicación con la empresa y la formación.

Destacamos como sectores con mayor posibilidad de trabajo: el sector Ingeniería, el sector Consultoría y Desarrollo de servicios informáticos y el sector Consultoría Retail. En cuanto a los perfiles analizados con mayor posibilidad de teletrabajo: el perfil de Director de Operaciones, el perfil de Técnico de Recursos Humanos, el perfil de Analista, Desarrollador de Software Senior e Ingeniero de Homologaciones. A su vez, cabe destacar la ausencia de regulación de los planes de teletrabajo descritos, solo en una ocasión el teletrabajo está regulado mediante contrato laboral. Desde la experiencia de nuestros sujetos, las ventajas que el teletrabajo han supuesto son: ahorro de tiempo, mejora de la organización de sus tareas y la conciliación de la vida familiar y laboral. Con todo ello, la valoración del teletrabajo en nuestros sujetos ha resultado en una satisfacción de 8 puntos sobre 10.

La aceleración de la flexibilidad laboral a través del teletrabajo como respuesta a la situación del Estado de Alarma, nos ayuda a responder a la primera pregunta que nos hacíamos antes de empezar el proyecto, *¿es factible el teletrabajo en las empresas españolas?* La respuesta es sí, no hay mejor ejemplo que el que estamos presenciando en la actualidad. El resultado es que muchas compañías se están beneficiando de poder seguir trabajando gracias al teletrabajo y el esfuerzo organizativo. Como segunda pregunta, teníamos la posibilidad de teletrabajo en España, la respuesta es sí con excepciones debido a la dependencia de las profesiones y oficios a la modalidad presencial. Por último, *¿el teletrabajo es el futuro de la flexibilidad laboral o tomarán protagonismo otras modalidades?* Futuro inmediato sí, como ya hemos visto, el teletrabajo está presente en España en menor o mayor medida desde hace años, sin embargo, tenemos mucho trabajo por delante en materia de flexibilidad laboral. Es cierto, que en cuanto a teletrabajo hay diferencias notables en función del área geográfica al que pertenezca la empresa, es decir, hay comunidades como Cantabria en la que el teletrabajo está en desarrollo, por contraparte, en comunidades con más estructura empresarial como Madrid, el teletrabajo es una medida normalizada en

las organizaciones. En comunidades más desarrolladas en flexibilidad laboral se introducen otras variables de “trabajo inteligente”, como son el Smart Working, Coworking, Nómadas Digitales o Knowmadas.

En cuanto a nuestra opinión respecto al teletrabajo, en España tenemos una oportunidad única de implantación del teletrabajo. El teletrabajo en España es un folio en blanco pendiente de regulación en el que nos introducimos hombres y mujeres de una forma igualitaria (independientemente de la edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros factores de discriminación que se producen en el ámbito del empleo) en el que podemos hacer que el trabajo, por fin, se centre únicamente en el talento que podemos aportar a las organizaciones. A partir de aquí, el teletrabajo unido a las nuevas tecnologías de la información se encargará de suprimir, modificar y crear nuevas profesiones y puestos de trabajo. Lo que pretendemos decir, es que bajo nuestro punto de vista el teletrabajo ha venido para quedarse, y es que el teletrabajo es el primero de muchos cambios que va a experimentar el mundo laboral.

A la hora de realizar nuestro proyecto, nos hemos encontrado con dos panoramas distintos. Cuando lo empezamos, no había información actualizada sobre el teletrabajo y la gran mayoría de las empresas a las que podíamos acceder no tenían esta modalidad asumida. Sin embargo, tras el factor Covid-19 se ha multiplicado la información, los artículos relacionados y el uso de esta medida. A su vez, poner en valor la colaboración de nuestros sujetos, pues no solo considero que nos han proporcionado información sobre su experiencia con el teletrabajo, sino que ha sido una oportunidad única de valorar tanto a sujetos que tenían su primera toma de contacto con el teletrabajo como a sujetos que se encontraban sumidos en una situación excepcional y de incertidumbre (Estado de Alarma). Si que es cierto, que al querer centrarnos en sectores y perfiles profesionales en vez de en empresas (para respetar el anonimato), la muestra ha resultado insuficiente para poder generalizar, pero si para extraer información, por eso insistíamos en este modelo de entrevista.

Por otro lado, opino que este proyecto ha logrado su objetivo de ampliar nuestro grado de conocimiento sobre el teletrabajo, analizar la experiencia de sujetos de

distinta categoría y sector profesional, y considerar la posibilidad del teletrabajo como medida flexible en España.

BIBLIOGRAFIA

- ANGHEL, B; COZZOLINO, M & LACUESTA, A. (2020). EL TELETRABAJO EN ESPAÑA. Boletín económico. BANCO DE ESPAÑA.
- BARBOSA, V. K. (2013). Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia. Editorial Dunken.
- BELZUNEGUI, Á. (2002). Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas un estudio sobre el teletrabajo. Universitat Autònoma de Barcelona.
- BENJUMEA-ARIAS, M. L., VILLA-ENCISO, E. M., & VALENCIA-ARIAS, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura (Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review). Revista CEA, 2(4).
- Cuestionario satisfacción teletrabajo Región de Murcia. [Consultado el 4 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2YDbUoB>.
- Diccionario de competencias de la Universidad de Santiago (2013). [Consultado el 29 de julio de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3lsRIzR>.
- Diccionario de Competencias. [Consultado el 29 de julio de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3lgUOH3>.
- El Libro Blanco del Teletrabajo en España (2012). Foro efr de la Fundación Masfamilia. [Consultado 16 de diciembre 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/2URaeq2>.
- ENTREPRENEUR (2018). [Consultado el 15 de octubre de 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/2XkK8NV>.
- ESPAÑA. 2015. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, 255, pp. 100224-100308. [Consultado 01 octubre 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/2XjdQmj>.
- ESPAÑA. 2012. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012,

- 162, pp. 49113-49191. [Consultado 01 octubre 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/2Vc5Cd3>.
- EUROSTAT. Teletrabajo en el total de la población activa en Europa. [Consultado el 3 de abril de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3aHdCtd>.
 - FACTORIALHR (2018). SmartWorking. [Consultado el 06 de abril de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2Vc3cLI>.
 - FRANCO, A. & RESTREPO, F. A (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33),1-6. [Consulta 29 de Julio de 2020]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1942/194218961001>.
 - FERNANDEZ, B & FIGUERUELO, M. (2012). *El teletrabajo ahorra al empresario 1.200 euros por empleado y año*. *elEconomista*. [Consultado 23 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2wpJ40d>.
 - FREEMAN, C., & SOETE, L. (1996). *Cambio tecnológico y empleo: una estrategia de empleo para el siglo XXI*. Fundación Universidad-Empresa.
 - GARCÍA ROMERO, B. (2012). *El teletrabajo*. Thomson Reuters.
 - GESTOFICE. S.L (2018). TELETRABAJO. DOSSIER. [Consultado 17 de diciembre 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/34tJRtG>.
 - GONZÁLEZ, A (2020). *El ahorro del teletrabajo: ¿Qué beneficio económico tiene para las empresas?* RRHHDigital. [Consultado 23 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/39RsIuL>.
 - HAVRILUK, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*.
 - INE (2020). Ocupados por sector económico en España. [Consultado 23 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2xe6Qwx>.
 - KÖHLER, H. D., & ARTILES, A. M. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
 - MARTÍN, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio de Educación.
 - MENESES, J., & RODRÍGUEZ-GÓMEZ, D. (2011). El cuestionario y la entrevista.
 - MORENO, G (2020). ¿Cuántos españoles trabajan habitualmente desde casa? Statista. [Consultado el 3 de abril de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2xZXiW5>.

- MUNERA, I (2017). El teletrabajo, una opción solo para unos pocos. ElMundo. [Consultado 17 de diciembre 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/3bV6jOO>.
- OMS (2020). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). [Consultado 23 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2RlFxY7>.
- PÉREZ PÉREZ, M. (2008). *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Fundear.
- POLÍTICA FAMILIAR Y DIVERSIDAD (2020). Conciliación personal, laboral y familiar. [Consultado el 2 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2JRFIM0>.
- RANDSTAD (2020). [Consultado 23 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2x3hSEV>.
- RAIBORN, C., & BUTLER, J. B. (2009). *A new look at telecommuting and teleworking*. Journal of Corporate Accounting & Finance, 20(5), 31-39. [Consulta 08 de octubre 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/2Xs7H7k>.
- ROCA, R (2016). Knowmadas. [Consultado el 06 de abril de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2wte53m>.
- ROMERO, A (2017). Nómadas digitales. [Consultado el 06 de abril de 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2yGjhkZ>.
- SANTAMARÍA FENOLLERA, N (2003). *Las empresas tienen límites legales para controlar la labor de los teletrabajadores*. ElPaís. [Consultado 16 de diciembre de 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/2Rkf10X>.
- SELLAS I BENVINGUT, R. (2001). *El Régimen Jurídico del Teletrabajo en España*. ARANZADI EDITORIAL.
- SIERRA, E. M. (2011). El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Consejo Económico y Social de Andalucía.
- SUCH, M (2018). Tras diez años de teletrabajo, esto es lo que puedo decir sobre los mitos y realidad de trabajar desde casa. XATACA. [Consultado el 17 de diciembre 2018]. Disponible en: <https://bit.ly/2VhNz5v>.
- WILEY PERIODICALS, INC. (2018). [Consultado el 08 de octubre 2018] Disponible en: <https://bit.ly/2XmtVrE>.

ANEXOS

Anexo I: Cuestionario Ministerio de Trabajo y Economía Social



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Anexo I. Cuestionario para el desarrollo del teletrabajo en el domicilio en situaciones temporales y extraordinarias

Observación preliminar

El cuestionario expuesto a continuación tiene carácter no exhaustivo y debe entenderse como una identificación de las condiciones que, como mínimo, debería tener el puesto de teletrabajo. En cualquier caso, para los puestos de teletrabajo que se encuentren fuera del ámbito de aplicación de este documento (es decir, que no cumplan las condiciones de temporalidad y carácter extraordinario) se deberá analizar en profundidad el puesto específico de trabajo y adaptar el mismo al contexto que corresponda.

Es importante subrayar la necesidad de que la recopilación de información que se lleve a cabo mediante el cuestionario mostrado a continuación esté acompañada de una formación específica al trabajador sobre los riesgos y medidas preventivas aplicables en un puesto de teletrabajo.

Instrucciones de uso del cuestionario

1. El cuestionario deberá ser cumplimentado por la persona trabajadora recabando la información de las condiciones particulares presentes en su domicilio.
2. Las preguntas del cuestionario están referidas a las condiciones específicas del lugar en el que la persona trabajadora desempeña el trabajo con la ayuda del ordenador y elementos auxiliares (teléfono, documentos, etc.). Por lo tanto, no se refiere a las condiciones generales del domicilio sino únicamente a las referidas al lugar físico en el que realiza la tarea.
3. Modo de proceder según la respuesta de cada ítem:
 - a. Respuesta afirmativa (SÍ): la condición de trabajo es adecuada. No es necesario tomar ninguna medida.
 - b. Respuesta negativa (NO): se recomienda que el trabajador tome medidas para su adecuación. Si esto no es posible, se pondrá en conocimiento del servicio de prevención de la empresa para su análisis y, en su caso, adopción de medidas.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ÍTEM	EQUIPO		
	PANTALLA	SI	NO
1	Los caracteres de la pantalla están bien definidos y configurados de forma clara, y tener una dimensión suficiente (La mayoría de los programas utilizados actualmente permiten un ajuste de sus características que facilita la lectura de los caracteres).		
2	La pantalla permite ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla.		
3	La imagen es estable.		
4	Se puede regular la inclinación de la pantalla.		
5	La disposición del puesto permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador (ver figura 1).		
6	La altura de la pantalla es adecuada (ver figura 1).		
7	La pantalla no deberá tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario.		
8	TECLADO	SI	NO
9	Se dispone de espacio suficiente delante del teclado para que el trabajador pueda apoyar los brazos y las manos.		
10	La disposición del teclado debe favorecer, en lo posible, la alineación entre el antebrazo-muñeca-mano.		
ÍTEM	MOBILIARIO DE TRABAJO		
	MESA O SUPERFICIE DE TRABAJO	SI	NO
11	Es poco reflectante, con dimensiones suficientes para permitir una colocación flexible de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio.		
12	El sistema mesa-silla permite un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y para permitir el cambio de postura.		
	SILLA DE TRABAJO	SI	NO
13	La altura de la silla es regulable, el respaldo es reclinable y su altura ajustable.		
14	El diseño de la silla facilita la libertad de movimientos del trabajador.		
	REPOSAPIÉS	SI	NO
15	El trabajador podrá apoyar fácilmente los pies en el suelo (en caso necesario se puede utilizar un reposapiés o similar).		
ÍTEM	LUGAR DE TRABAJO		
16	Dispone de un espacio para teletrabajar que permita la concentración adecuada a la tarea a realizar	SI	NO
	ILUMINACIÓN	SI	NO
17	En general, se dispone de iluminación natural que puede complementarse con una iluminación artificial cuando la primera no garantiza las condiciones de visibilidad adecuadas. En cualquier caso, el puesto tiene una iluminación que permite realizar la tarea con comodidad.		
18	La ubicación del puesto de trabajo en el domicilio evitará los deslumbramientos y los reflejos molestos tanto en la pantalla del ordenador como directamente en los ojos del trabajador. Además de la ubicación del puesto se hace uso de otros elementos (cortinas, pantallas, persianas y otros) para evitar dichos deslumbramientos y reflejos.		
19	La pantalla del ordenador se coloca de forma perpendicular a las ventanas para evitar deslumbramientos y reflejos.		
20	Las conexiones del ordenador a la red eléctrica doméstica evita una sobrecarga de los enchufes o un uso excesivo de regletas o dispositivos similares.		

Anexo II: Cuestionario Teletrabajo

CUESTIONARIO TELETRABAJO

El objetivo de este cuestionario es analizar tanto la posibilidad de implantación del teletrabajo en los distintos sectores, como el nivel de satisfacción de aquellos trabajadores que pueden optar a esta medida de flexibilidad laboral. *Los datos de este cuestionario se dispondrán de forma **anónima**.*

En algunas preguntas de desarrollo, hay respuestas ejemplificadas. En ningún caso suponen una limitación, sino una orientación a tu respuesta.

Datos personales

Puesto de trabajo:	
Describe brevemente tus funciones:	
Departamento:	
Tipo de jornada laboral:	
Horario laboral:	
Sector empresa:	
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	

¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	
¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	
¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	

¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	
En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	
¿Excedes tu jornada laboral?	
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	
¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	
¿Te sientes más controlado?	
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	
Comunicación interna (sistema).	
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.	
En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.	

Muchas gracias por tu colaboración.

Anexo III: Sector Recursos Humanos

Datos personales

Puesto de trabajo:	Recepcionista.
Describe brevemente tus funciones:	Atención centralita, llamadas tanto de Asociados, Clientes, Trabajadores de todo el territorio nacional. Tareas administrativas relacionadas con el puesto y otras de apoyo a diferentes departamentos (Expansión, Laboral).
Departamento:	Recepción.
Tipo de jornada laboral:	6 horas.
Horario laboral:	9 – 15hrs.
Sector empresa:	Recursos Humanos.
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	+250.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	No.
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	Tarjeta PorqueSmos1 con descuentos en algunas empresas relacionadas con viajes, ocio, restauración, etc.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Geles desinfectantes y seguido teletrabajo.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	No.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	A este sector esta situación le influye enormemente ya que el mayor volumen de ingresos, entre otros, es de contrataciones por ETT.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	De momento no.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Teletrabajo.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Positivamente, podemos desempeñar nuestras funciones con total normalidad y seguir prestando soluciones a clientes, asociados y trabajadores.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	-

¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Perfectamente.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	-

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	1 semana.
¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	Una mejora notable en la conciliación familiar.
¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	No.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	Sí.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	Sí.
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	Ventajas.
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	Quizás el aislamiento social, pierdes el contacto diario y directo con compañeros/as.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	Interesada, pero en días alternos o quizás 1 día a la semana.
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	--
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	Una centralita en el portátil en la que se puedan no sólo recibir llamadas sino también transferirlas.

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	Sí. Puedo estar pendiente de las necesidades de mis hijas y respetar sus horarios.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Menos interrupciones. Al no estar en una sala de trabajo con más compañeros, la concentración es mayor.

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	No.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	Sí.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	Adaptarme a un horario.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Sí.

En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	Resulta más fácil hacerlo a través de teletrabajo.
¿Excedes tu jornada laboral?	Sí.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	No.
¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	Sí.
¿Te sientes más controlado?	Sí.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	Tenemos fichaje tanto de entrada como de salida. En el tema de la centralita a través del portátil pueden comprobar las llamadas recibidas y si fuera el caso, si se ha perdido alguna.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	Sí.
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	Sí.
Comunicación interna (sistema).	WhatsApp, Teams y llamadas telefónicas.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	7.
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	5.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.	6.
En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.	--

Anexo IV: Sector Recursos Humanos

Datos personales

Puesto de trabajo:	Técnico en RRHH.
Describe brevemente tus funciones:	Gestión administrativa de un cliente específico de la ETT, las contrataciones de los trabajadores, su ausentismo, tramitación de permisos...
Departamento:	Contrataciones.

Tipo de jornada laboral:	Partida.
Horario laboral:	9:00-18:00.
Sector empresa:	RRHH.
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	+250/ centro de trabajo 50.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	No.
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	Ninguna, hemos tenido que llegar a estar en estado de alarma para empezar a plantearnos el teletrabajo.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Les costó entender que una vez declarado el estado de alarma no podíamos ir a la oficina, y decidieron empezar el teletrabajo con la mayoría de los trabajadores.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	No, pero lo preferiría.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	Considero que, como en todos los sectores, va a tener un fuerte impacto negativo y una lenta recuperación.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	Está claro que todos hemos notado la bajada, y en mi caso, no la primera semana, pero si hoy. El volumen de trabajo ha disminuido notablemente, ya que la empresa usuaria actualmente no está trabajando.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Actualmente seguimos teletrabajando.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Como comentaba en la anterior pregunta, seguimos teletrabajando, pero no creo lo sigamos haciendo todos por mucho tiempo. Tendrán que tomar la decisión de reducir la plantilla.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	Sí, creo que hay puestos de trabajo que no deberían haber empezado con el teletrabajo, habría prescindido de esos puestos antes.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Si, podría adaptarse mucho mejor con un buen equipo, y una mayor rapidez de los programas utilizados.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	Una semana.
---------------------------------------	-------------

¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	Pensaba que muchos más de los que me está dando, la lentitud del equipo lo dificulta todo mucho.
¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	Utilizamos los mismos programas.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	En mi caso, tengo el mismo equipo que en la oficina.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	Sí, he tenido que improvisar un despacho.
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	Creo que las desventajas son mayores, por lo menos en mi caso, no tengo ni la silla adecuada.
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	Bastantes, al final no es una situación de teletrabajo normal, y el aislamiento hace que no separes el trabajo de lo personal.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	No me importaría seguir teletrabajando una vez finalizado el estado de alarma. Creo que sí que podría ser viable, los viernes sería una buena opción.
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	Respecto a este tema, llevamos una semana, creo que no podría contestarte aún. Esto al final es como una relación que acaba de empezar, al principio todo es muy bonito, pero posiblemente acabe mal.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Las interrupciones son las mismas que en la oficina, al estar pegada al teléfono sigo recibiendo el mismo volumen de llamadas.

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	No, básicamente me organizo igual que en la oficina.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	Sí, me llama al día unas 10 veces.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	Tengo cierta flexibilidad, ya que no tengo que coordinarme con nadie.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Sí, claro, estoy haciendo cosas que un día normal no me daría tiempo a hacer.
En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	En mi opinión el teletrabajo facilitaría todo el tema de adaptación horaria.
¿Excedes tu jornada laboral?	Todos los días.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	No, está siendo la misma.

¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	Al contrario, al final estando en casa te distraes mucho más.
¿Te sientes más controlado?	No.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	No tengo ningún control en sí, hablo con mi superior a menudo, no considero que sea necesario el control, en mi caso por lo menos.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	No.
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	No, estamos en contacto en todo momento.
Comunicación interna (sistema)	WhatsApp, Teams, llamadas telefónicas y Skype.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	10.
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	10.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.	5.
En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.	

Anexo V: Sector Alimentario

Datos personales

Puesto de trabajo:	Encargada de Contratación.
Describe brevemente tus funciones:	Contratación, control presencia, formación y nóminas.
Departamento:	Recursos Humanos.
Tipo de jornada laboral:	Completa.
Horario laboral:	8:00h – 17:00h.
Sector empresa:	Alimentaria.

Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	987.
---	------

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	Si
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	Seguro médico, formación.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Protocolos de higiene, así como tomar la medida a los empleados a la entrada al trabajo.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	Si.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	En general, el Sector Alimentario es uno de los menos afectados por la crisis del coronavirus.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	A parte de las medidas preventivas mi trabajo no se ha visto intervenido.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Teletrabajo a todo el personal que pueda realizar su trabajo de esta manera.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	De momento, se van a mantener la medida adoptada. Evidentemente, al igual que todos los sectores tendremos que enfrentarnos a nuevos retos.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	Sí, poniendo servicios mínimos. Únicamente deberían trabajar las áreas que producen alimentos necesarios básicos, como son las harinas infantiles. Los bombones, al contrario, no son un producto imprescindible en estos momentos.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Sí.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	La razón por la que no está toda la plantilla de RRHH haciendo teletrabajo es porque tiene que haber unos servicios mínimos en la oficina, por si algún colaborador lo necesitase. En la oficina hay únicamente dos personas, el personal con hijos y gente mayor a su cargo está haciendo teletrabajo para evitar el contacto con gente y evitar contagiarles.

Anexo VI: Sector Ingeniería

Datos personales

Puesto de trabajo:	Ingeniero de homologaciones.
Describe brevemente tus funciones:	Completar informes de homologación de vehículos comprobando que cumplen la normativa y realizar ensayos sobre los mismos.

Departamento:	Homologaciones de tipo.
Tipo de jornada laboral:	Completa 39 horas semanales.
Horario laboral:	9-18 de lunes a jueves, 8-15 los viernes.
Sector empresa:	Ingeniería de homologaciones.
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	9.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	Poca.
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	Posibilidad en casos puntuales de ausentarte del trabajo recuperando posteriormente las horas.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Asegurar el correcto funcionamiento del sistema de teletrabajo.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	No.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	Muchos clientes han cerrado sus fábricas y los laboratorios con los que trabajamos no están pudiendo realizar sus funciones.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	Mi formación se ha visto parada.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Comenzamos a teletrabajar toda la empresa el lunes 16 de marzo.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Es posible que haya un ERTE.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	Haber tenido un protocolo establecido de teletrabajo desde que se sabía que esto podía pasar.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Sí.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	Una semana.
---------------------------------------	-------------

¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	Ahorro dos horas de transporte público al día y pierdo menos tiempo de hacerme la comida del día siguiente etc.
¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	Sí.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	No ha sido necesario. Cada uno trabajamos en remoto desde nuestro ordenador personal.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	El salón de mi casa.
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	Más ventajas, los trabajadores que vamos en transporte público estábamos muy expuestos al contagio.
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	Algo de aislamiento social, al estar solo en mi piso.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	Sí, me parece una medida que aumenta la productividad y permite la flexibilidad en los trabajadores. Por lo menos un día por semana. Es viable.
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	No lo está.
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	Ofrecerlo un día por semana a todos los trabajadores.

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	Sí, los trabajadores estamos más contentos con el jefe por darnos esta opción.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Menos, al trabajar en una oficina abierta en la que estamos hablando toda la mañana y con la radio puesta.

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	No.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	Sí, estoy en contacto con mi supervisora toda la jornada laboral.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	Tengo flexibilidad mientras cumpla con mis horas diarias.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Sí.
En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	Es más difícil en teletrabajo, pero te da mucho más tiempo libre y de descanso.
¿Excedes tu jornada laboral?	No.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	No.

¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	No.
¿Te sientes más controlado?	Sí, al tener que enviar informes semanales al jefe para demostrar la facturación por trabajador.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	Realizamos un Excel en el que cada trabajador indica los proyectos en los que está trabajando cada día.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	No. Ha aumentado.
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	Con algunos sí, pero con otros ha aumentado mucho.
Comunicación interna (sistema).	Skype.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	8.
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	5.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.	10.
En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.	Espero que se instaure en mi empresa de manera permanente un día a la semana.

Anexo VII: Sector Consultoría y Servicios Informáticos

Datos personales

Puesto de trabajo:	Desarrollador de software senior.
Describe brevemente tus funciones:	Desarrollo, control y soluciones en App Web.
Departamento:	Mantenimiento aplicaciones de financiación pública.
Tipo de jornada laboral:	Completa.
Horario laboral:	7:30-10 y 16:30 - 19:00
Sector empresa:	Consultoría.

Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	>20000 y en el centro de trabajo 400.
---	---------------------------------------

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	No, trabajo a turnos.
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	Todo tipo de servicios a través de la retribución flexible.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Teletrabajo.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	No.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	El empleo en el sector público no se ha visto afectado.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	Ahora tengo flexibilidad horaria.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	De momento teletrabajo y flexibilidad madre/padres.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Hay clientes privados que han hecho ERTE y hemos perdido algún proyecto.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	No.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Si.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	7 días.
¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	Mayor flexibilidad y organización.
¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	No, no necesaria.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	Si.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	Si.
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	Desventajas.

¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	He notado, que uno tiene que estar previamente entrenado, para elaborar su trabajo como en la oficina.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	Es viable y estaría interesado.
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	No, está regulado.
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	Ninguna, ahora mismo estamos aplicando en parte una metodología ágil, para una mayor productividad.

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	Si, en el caso de trabajadores con niños se le está dando flexibilidad total laboral y conciliación familiar.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Igual.

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	A veces.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	No, tampoco lo he solicitado.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	Flexibilidad.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Si.
En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	De igual forma.
¿Excedes tu jornada laboral?	No.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	No.
¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	No.
¿Te sientes más controlado?	Si.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	Trabajo por objetivos y dos reportes diarios, uno a la mañana y otro a última hora de la tarde.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	No, ha aumentado.
---	-------------------

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	Si.
Comunicación interna (sistema).	Teams.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	8.
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	10.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.	9.
En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.	Cuando nunca lo has hecho, el no estar preparado puede ser al principio poco efectivo si lo comparamos con el trabajo realizado en la oficina.

Anexo VIII: Sector Telecomunicaciones

Datos personales

Puesto de trabajo:	Analista.
Describe brevemente tus funciones:	Integración de servicios en los sistemas de la empresa.
Departamento:	Service Development.
Tipo de jornada laboral:	Completa 40h.
Horario laboral:	Flexible – 9 a 18.
Sector empresa:	Telecomunicaciones.
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	1500.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	SI.
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	Todo lo anterior. Gympass, posibilidad de flexibilizar el cheque restaurante para transporte, formación etc. Seguro médico, seguro de vida y plan de pensiones.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Facilitar el teletrabajo a todos los empleados.

¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	No, desde el miércoles 11 de marzo.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	Afectará a futuro debido a la situación económica.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	De momento no lo veo afectado.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Teletrabajo para todos los empleados.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Seguirá así hasta que vuelva a la normalidad. Mi trabajo no se ha visto afectado. Tengo incluso más.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	Me parece la medida más adecuada.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Si, se adapta. Puedo realizar todo mi trabajo desde casa.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	-

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	Desde el 11 de marzo. Suelo teletrabajar una vez a la semana generalmente.
¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	Aprovechar más el tiempo y gestionarlo a tu manera.
¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	No ha sido necesario.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	Si, ordenador portátil, cascos etc.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	En mi mesa de estudio.
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	Corres menos riesgo estando en casa, al no tener que desplazarte etc.
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	Al estar tanto tiempo teletrabajando, echo de menos el relacionarme con la gente de la oficina.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	Existe un día de teletrabajo a la semana.
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	Está regulado mediante un contrato de teletrabajo. En principio tenemos un día asignado a la semana que va cambiando, pero si necesitas teletrabajar por cualquier razón más días, en mi caso con avisar a mi jefe directo podría teletrabajar si es necesario.
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	Me parece adecuado. En caso de que el día asignado tengas que ir por cualquier razón (reuniones presenciales etc.) se puede cambiar el día previo aviso.

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	Si. Te da tiempo a organizarte si tienes que hacer cualquier gestión o actividad.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Menos interrupciones, aunque estamos constantemente en contacto y seguimiento.

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	No, tenemos las tareas bien definidas y me organizo adecuadamente.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	Siempre.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	Flexibilidad laboral.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Si.
En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	El calendario de reuniones sigue igual que siempre. El caso es conseguir cumplir una nueva rutina.
¿Excedes tu jornada laboral?	En ocasiones si estoy muy metido en el trabajo si, pero se compensa con otros días de menos carga.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	Ligeramente sí.
¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	Sí.
¿Te sientes más controlado?	En cierto modo sí, pero solo durante esta situación. Tenemos seguimiento de equipo cada día.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	Trabajo por objetivos, tenemos autonomía plena siempre que se cumplan. A parte, tenemos reunión de seguimiento muy cortita cada día.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	No, de hecho, ha aumentado.
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	No, siempre están ahí para cualquier duda.
Comunicación interna (sistema).	Skype, Teams y llamadas telefónicas.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	9.
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	6.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.

9.

En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.

Me parece genial poder tener un día de teletrabajo bajo demanda, pero no me gustaría que esta situación se alargara mucho tiempo. Me he dado cuenta de lo que me gusta ir a la oficina.

Anexo IX: Sector Hostelería

Datos personales

Puesto de trabajo:	Gestión de dos restaurantes.
Describe brevemente tus funciones:	Trabajo en la gestión de dos restaurantes, desde el trabajo administrativo (pagos a proveedores, gestión de RRHH) a realizar las campañas de marketing (puesta en marcha de promociones, redes sociales) y control de las ventas (control de los ingresos, gestión de tesorería etc.).
Departamento:	Operaciones.
Tipo de jornada laboral:	8h.
Horario laboral:	L - J: 9.00 / 19:00 . V: 9:00 / 15:00.
Sector empresa:	Hostelería.
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	18.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	Si
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	No tengo otras medidas flexibles.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Reducción de plantilla del personal de los restaurantes.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	Ahora mismo no, pero la semana pasada el jueves y viernes 12 y 13 de marzo sí.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	Dramáticamente. En general al sector servicios, pero más en concreto a la hostelería. Por una parte, por el cierre obligatorio de restaurantes y bares y por la bajada de turismo que vamos a experimentar en los próximos meses además del aumento del paro, disminución del consumo de la población etc. Al final es un sector de ocio, y cuando hay que ahorrar el ocio es lo primero que se recorta. Por lo tanto, diría que es un sector que se ve muy afectado.

¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	Si la situación no se “arregla” en un par de meses como máximo, es decir, que se puedan volver a abrir restaurantes sin que esto suponga un riesgo sanitario, probablemente perderé mi puesto de trabajo.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Primero se realizaron despidos convencionales y se entregaron No supera periodo de prueba a los trabajadores que aún estaban en prueba para ajustarnos a la nueva situación en la que el consumo se vio muy reducido. Después, tras la obligación de cerrar los restaurantes hemos realizado un ERTE a todos los trabajadores de los restaurantes. Por último, para el personal de Central que somo dos personas la semana que viene también entraremos en ERTE.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	En cuando se puedan volver a abrir los bares, si la situación económica lo permite, se volverán a contratar a los mismos trabajadores (el núcleo duro de camareros) que han recibido el ERTE.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	Creo que no podría haberse tomado otra medida.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	No. Solo algunas labores administrativas, pero una parte importante del tiempo lo dedico en hacer visitas periódicas a los locales de control, por lo que si permanecen cerrados no puedo hacer mi trabajo con normalidad.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	No poder acudir al centro de trabajo que está cerrado.

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	5 días.
¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	Poder gestionar temas administrativos con más tranquilidad y tiempo. Pero no puedo desarrollar la mayoría de mis funciones.
¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	No.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	Si, aunque necesitaría una impresora también.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	Si, pero ha sido fácil.
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	Si, el hacer visitas periódicas a los bares conlleva un riesgo que en casa no tengo.
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	De momento no.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	Creo que ciertas tareas son viables y se podría combinar, aunque es cierto que en este caso la mayor parte del trabajo debe ser presencial.
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	No tenemos regulación previa.

¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	Podríamos gestionar el tema de facturas y albaranes de manera telemática.
--	---

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	No tengo hijos por lo tanto no me he visto afectada en este sentido.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Definitivamente menos interrupciones, pero también debido al cese de trabajo con proveedores, comerciales etc.

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	No.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	Si.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	Tengo flexibilidad.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Si.
En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	Resulta más fácil en teletrabajo.
¿Excedes tu jornada laboral?	Los días que hemos realizado los ERTES si, pero en general no estoy excediendo mi jornada.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	No.
¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	Si.
¿Te sientes más controlado?	No.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	Llamadas periódicas, reuniones por videollamada y charlas de WhatsApp. Excel de control de tareas.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	No.
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	Si. Ahora mismo no tengo relación con el personal de los restaurantes, solo para temas administrativos para gestionar sus ERTES.
Comunicación interna (sistema).	WhatsApp y llamadas telefónicas.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	6.

Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.

6.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.

9.

En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.

En este trabajo no es viable, pero creo que el teletrabajo es una opción muy válida que deberían implantar la mayoría de las empresas en España (como en el resto de Europa). Se trata de una relación de confianza entre el trabajador y el empleador.

Anexo X: Sector Metal

Datos personales

Puesto de trabajo:

ADMINISTRATIVA CONTABLE

Describe brevemente tus funciones:

CONTABILIDAD.

Departamento:

CONTABILIDAD.

Tipo de jornada laboral:

TIEMPO PARCIAL.

Horario laboral:

(L-V) 15:00 - 20:00.

Sector empresa:

METAL.

Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:

± 60.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?

No.

¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.

1. Formación.

¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?

En primer lugar, se han reducido las jornadas de trabajo, para que estén en las instalaciones el menor número de trabajadores posible.
Por último, la medida que ha tomado la empresa es la ejecución de un ERTE mientras dure el Estado de Alarma en el país.

¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?

No

¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	Trabajo en un taller de chapa/pintura, turismos, furgonetas y vehículos industriales pesados. Los talleres de chapa/pintura y turismos han cerrado sus puertas esta semana ya que no tienen ningún tipo de trabajo en estos momentos. En cambio, el taller de furgonetas y vehículos industriales pesados (autobuses, camiones...) en estos momentos tienen una actividad dentro de lo que cabe, normal. Con lo cual en mi sector y empresa ha afectado en temas no laborales, a un 50% de la misma.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	Actualmente estoy en un ERTE, con lo cual mi contrato de trabajo y mi salario se verán afectados, hasta que dure el estado de alarma.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Vacaciones consensuadas. Yo no quería ir a trabajar por el miedo que esta situación genera, me dieron la posibilidad de cogerme parte de mis vacaciones y así lo hice.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Creo que cuando pase todo esto volveremos todos a nuestro puesto de trabajo y después habrá cambios en los puestos de trabajo (despidos, reducciones de jornada...)
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	Creo que han hecho las cosas en la medida de lo posible esperando los tiempos de actuación y viendo cómo podían solventar esta situación sin tener que despedir a nadie fuera del ERTE.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	No.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	Una de mis tareas principales es la contabilización de facturas que nos llegan diariamente de los proveedores. Estas facturas llegan a la oficina en formato papel y algunas veces digitalmente. Una vez registradas, si hay facturas de recambios hay que ir personalmente a recoger los albaranes y cerciorarnos de que están correctas. Una vez se contabilizan dichas facturas se les dan un número de registro que tenemos que archivar en el archivo de la oficina manualmente. Por lo que yo no puedo traerme a casa ni el archivo de la oficina, ni facturas.

Anexo XI: Sector Consultoría Retail

Datos personales

Puesto de trabajo:	Consultora Retail.
Describe brevemente tus funciones:	Realizar proyectos de consultoría especializados en Retail: redacción de procedimientos, apoyo al departamento de Retail, formación de equipos de tiendas.
Departamento:	Consultoría.
Tipo de jornada laboral:	8 horas.
Horario laboral:	L - J: 9.00 / 19:00 . V: 9:00 / 15:00.

Sector empresa:	Consultoría.
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	4.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	Si.
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	Flexibilidad a la hora de gestionar mis tiempos, conciliación familiar (no en mi caso, pero en el de mi compañera que tiene 3 hijos).
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Obligatorio el teletrabajo.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	No.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	Tenemos que esperar a ver el impacto, en un principio con la crisis económica venidera cabe pensar que empresas de Retail no querrán contratar proyectos de consultoría. Aunque también puede ser un buen momento para ordenar las compañías (procedimientos) o pensar en una expansión internacional etc., servicios que ofrecemos.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	Disminución de proyectos, ahora tengo que emplear más tiempo en la captación de nuevos clientes y reinventar ciertos servicios enfocándolos a la crisis económica que se avecina.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	De momento no hemos reducido jornada ni ERTES etc., si la situación se alarga más de un mes imagino que recurrirán al ERTE.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Posiblemente acabemos haciendo un ERTE.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	De momento hemos reaccionado bien.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Si, aunque periódicamente hay que hacer reuniones presenciales con los clientes.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	Desde que comencé en la empresa el 15 oct de 2018 he tenido periodos de teletrabajo. Desde la situación de alarma estoy teletrabajando en casa esta semana desde el lunes 16 de marzo.
¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	Organización de mi tiempo en función de mis necesidades.

¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	No, pero realmente solo utilizo el ordenador (office) y para hablar con mis compañeros utilizamos Teams.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	Si, ordenador, ratón y teclado.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	Si, la habitación de mi casa de toda la vida (residencia familiar con mis padres).
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	En el caso de mi trabajo (de bajo riesgo), creo que los riesgos laborales prácticamente son los mismos. En todo caso, he reducido riesgos al evitar el transporte (a veces utilizo el coche).
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	En mi caso no, el aislamiento es evidente pero no por el trabajo sino por la situación de alarma. En condiciones normales no creo que me sintiera aislada por teletrabajar, siempre que se combine el teletrabajo con el presencial.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	No tenemos una regulación estricta, depende de cada proyecto, necesidad cliente y trabajador. Pero normalmente he teletrabajado como mucho un día a la semana.
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	A veces, tengo la sensación de que al estar teletrabajando no hay una hora de finalizar la jornada. Si vas a la oficina terminas tu trabajo una vez abandones tu puesto de trabajo. Sin embargo, trabajando en casa siempre tienes el móvil disponible y es más difícil cortar a una hora.

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	En mi caso no tengo hijos por lo que no me ha afectado en este sentido.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Creo que, si tienes un espacio adecuado en tu casa, el teletrabajo evita las interrupciones (por parte de otros compañeros, llamadas al teléfono de la oficina de comerciales etc.).

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	No, cada mañana nos reunimos para poneros “al día” de cómo hemos avanzado en nuestras tareas y tenemos un Google drive donde ponemos los tiempos y expectativas de terminar cada tarea.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	Si. Mi jefe es bastante pro-teletrabajo.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	En teoría flexibilidad laboral, como comentaba antes tiene sus pros y sus contras. Nadie me controla que a las 9:00 esté con el ordenador encendido, pero también puedo recibir llamadas más allá de las 19:00.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Si, evitando los tiempos de desplazamiento (sobre todo viviendo en ciudades grandes como Madrid) ahorras tiempo para hacer otro tipo de actividades.

En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	Es más fácil con el teletrabajo.
¿Excedes tu jornada laboral?	Normalmente no.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	No.
¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	Si.
¿Te sientes más controlado?	No, de igual manera.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	Llamadas diarias y Excel de control.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	Si, pero en temas más personales. En cuanto a temas del trabajo el nivel de comunicación sigue siendo el mismo.
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	Creo que no, hacemos videollamadas diarias y hablamos no solo de trabajo sino de la situación y como estamos llevando el estado de alarma.
Comunicación interna (sistema).	Skype, Teams y llamadas telefónicas.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	8.
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	6.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.	9.
En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.	

Anexo XII: Sector Tecnológico

Datos personales

Puesto de trabajo:	DIRECTOR DE OPERACIONES (COO).
Describe brevemente tus funciones:	-Supervisión de operaciones diarias de la compañía. -Establecimiento de políticas que impulsen la cultura y la visión de la empresa.
Departamento:	Dirección.

Tipo de jornada laboral:	Jornada completa.
Horario laboral:	08:00 - 18:00 (L-V).
Sector empresa:	Sector Tecnológico.
Número de trabajadores en tu empresa/centro de trabajo:	25.

Preguntas comunes

¿Tienes flexibilidad horaria en tu empresa?	Sí.
¿Qué otras medidas flexibles ofrecen en tu empresa? (medidas flexibles que puede que no utilices pero que tienes a tu disposición, por ejemplo, ticket restaurante, servicio de guardería por medio de remuneración flexible, seguro médico, tarjeta transporte, formación, etc.) Enumera tu respuesta.	- Formación.
¿Cuál es la primera medida que ha tomado tu empresa una vez declarado el Estado de Alarma?	Teletrabajo y turnos. Para no perder la actividad de la compañía en el departamento de producción, se han tomado las medidas de seguridad y la gente está yendo a trabajar por turnos.
¿Sigues desplazándote a tu centro de trabajo?	No.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación en tu sector?	La crisis ha supuesto un problema para la producción de los productos de la compañía y para la gestión comercial debido a la situación.
¿Cómo crees que ha afectado esta situación a tu puesto de trabajo?	No ha afectado.
¿Cómo ha respondido tu empresa en el transcurso de la primera semana de Estado de Alarma? (teletrabajo, ERTE, ERE, reducción de jornada, reducción de plantilla, vacaciones consensuadas) Explica tu respuesta.	Teletrabajo y establecimiento de turnos.
¿Cómo crees que va a evolucionar la medida adoptada por tu empresa?	Seguiremos de la misma forma, teletrabajando y el departamento de producción a turnos.
¿Crees que podía haberse tomado una medida distinta? En caso afirmativo, indica cuál.	No.
¿Crees que tu puesto de trabajo puede adaptarse al teletrabajo?	Si.
En caso de no poder acceder al teletrabajo, ¿cuál crees que es la razón?	-

Preguntas específicas

¿Cuánto tiempo llevas teletrabajando?	Desde que comenzó el Estado de Alarma.
¿Qué beneficios supone para ti teletrabajar?	En mi caso concreto, no hay ventajas porque ya lo hacía parcialmente antes. Lo que quiere decir que en mayor o menor medida lo tengo implementado desde hace tiempo.

¿Has tenido formación previa para utilizar los programas aplicados al desarrollo del teletrabajo?	No.
¿Tu empresa te ha proporcionado un equipo de trabajo adecuado para desarrollar tu trabajo?	Si, pero antes de esta situación ya contaba con ellos.
¿Has tenido que adaptar un espacio para teletrabajar?	Si.
En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, ¿crees que el teletrabajo ofrece más ventajas o desventajas?	Más ventajas.
¿Has detectado factores nuevos de riesgo que pueden estar asociados o se pueden asociar al teletrabajo (estrés laboral, ansiedad, aislamiento social, etc.)?	No.
Si tu primera experiencia de teletrabajo ha sido a partir del Estado de Alarma ¿estarías interesado en continuar teletrabajando? ¿Crees que es viable fijar un día de teletrabajo en tu compañía?	-
Si el teletrabajo es una medida flexible de tu empresa ¿cómo está regulado? ¿cuántos días a la semana puedes teletrabajar?	Puedo teletrabajar todos los días de la semana, en este sentido es flexible en mi puesto.
¿Qué mejoras crees que podrían aplicarse a tu programa de teletrabajo?	Ninguna.

Conciliación

¿Crees que ha mejorado la conciliación laboral y familiar con el teletrabajo? Razona tu respuesta.	No. Porque ya lo hacía antes y por ese motivo no hay ninguna mejora. Mi posición es ejecutiva en la compañía, con lo cual, mi nivel de disponibilidad siempre es completo.
Interrupciones en el trabajo (menos interrupciones, en igual medida o más interrupciones) Razona tu respuesta.	Menos interrupciones. No tengo que estar presencialmente en todas las situaciones cotidianas de la compañía.

Organización

¿Tienes dificultades para autoorganizar tu trabajo?	No.
¿Has tenido apoyo de tu supervisor/a?	No.
¿Tienes que adaptarte a un horario o tienes flexibilidad laboral?	Tengo flexibilidad laboral.
¿Tienes más tiempo para realizar otras tareas o actividades?	Si.
En caso de tener que adaptarte a un horario, ¿resulta más difícil hacerlo en modalidad teletrabajo o de igual forma que en modalidad presencial?	De igual forma que la modalidad presencial.
¿Excedes tu jornada laboral?	Si, cuando es necesario.
¿Ha aumentado la carga de trabajo?	No.
¿Ha aumentado tu concentración en el trabajo?	No.

¿Te sientes más controlado?	No.
¿De qué forma ejerce control tu empresa o supervisor/a sobre tu trabajo? (software de control de actividad, trabajo por objetivos, reportes al supervisor/a, solo mediante fichajes, autonomía laboral, es decir, ningún tipo de control, etc.) Explica tu respuesta.	Informes semanales de actividad y un resumen mensual de resultados.

Relaciones laborales

¿Crees que ha disminuido la comunicación con tu supervisor/a?	No.
¿Crees que ha disminuido la comunicación con tus compañeros?	No.
Comunicación interna (sistema).	Hangouts.
Valora del 1 al 10 el grado de coordinación con el resto de teletrabajadores/as.	10.
Valora del 1 al 10 el sentimiento de aislamiento social teniendo en cuenta que 1 es nada aislado y 10 totalmente aislado.	1.

Satisfacción general

Valora tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo del 1 al 10.	10.
En caso de que consideres necesario aclarar, ampliar o aportar información en relación con el teletrabajo puedes utilizar este espacio.	